

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MİLLİ EĞİTİM OKULLARINDA, EĞİTİMCİLERİN DEMOGRAFİK
ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Yüksek Lisans Tezi

BURAK FİDAN

İstanbul, 2014

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

MİLLİ EĞİTİM OKULLARINDA, EĞİTİMCİLERİN DEMOGRAFİK
ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI

Yüksek Lisans Tezi

BURAK FİDAN

Danışman: Prof. Dr. Murat KARAGÖZ

İstanbul, 2014

Tez Etik ve Bildirim Sayfası

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum 'Milli Eğitim Okullarında, Eğitimcilerin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi: Bir Alan Çalışması' başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

20.12.2014
Burak FİDAN



ÖZET

MİLLİ EĞİTİM OKULLARINDA, EĞİTİMCİLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI

FİDAN, Burak

Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı

TEZ DANIŞMANI: Prof. Dr. Murat KARAGÖZ

ARALIK - 2014, 114 sayfa

Bu araştırmanın amacı, okul personelinin işlerinden aldıkları iş doyum düzeylerinin ne kadarının okul müdürlerinin yönetim biçimlerinden olduğunun gösterilmesidir.

Bu araştırmada, iş doyumunu için otuz sekiz soru içeren Minnesota iş doyum ölçeği okul personeline uygulanmıştır. Anket sonuçları nicel veriler halinde ayrı ayrı toplanmış, analiz edilmiş ve elde edilen bilgiler bir araya getirilmiştir.

Araştırma İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde faaliyet gösteren 22 kamu ve 4 özel okulda gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma 3 müdür, 19 müdür yardımcısı, 385 öğretmen, 7 memur, 6 okul görevlisi olmak üzere 420 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonrasında elde edilen sonuçlara göre, iş doyumunu algısında çalışılan kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Cinsiyet, Yaş, çalışma süresi (toplam iş hayatında), çalışma süresi (bulunduğu kurumda), eğitim durumu, medeni durum ve unvan değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Bu bulgular ışığında özel ve kamu okullarında çalışan okul personelinin iş doyumunu algılarına dair öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul personeli, iş doyumunu, Minnesota iş doyumunu ölçeği, okul personeli

ABSTRACT

DETERMINATION OF JOB SATISFACTION LEVELS OF NATIONAL EDUCATION SCHOOLS STAFF BASED ON DEMOGRAPHIC : A CASE STUDY

FİDAN, Burak

Master, Department of Business Administration

Advisor: Prof. Dr. Murat Karagöz

December-2014, 114 Pages

The purpose of this study was to determine how much the school principals' management type affects the level of job satisfaction of school staff.

Minnesota Satisfaction Questionnaire, including 38 questions, was applied to school staff. Survey results were collected and analyzed as quantitative data.

This present study was conducted in 22 public and 3 private schools in Bahçelievler, Istanbul. The data was collected from a total of 420 participants including 3 school principals, 19 assistant principals, 385 teachers, 7 officers, and 6 servants (school housekeepers).

Results show that a statistically significant difference was found between level of working institution. However, there is no statistically significant difference found for age, job satisfaction, gender, total experience, experience in the current institution (status), education level (educational status), marital status, and job titles (status).

These results provide recommendations for school staff job satisfaction in private and public schools.

Key Words: School Staff, job satisfaction, Minnesota satisfaction questionnaire, Public and Private Schools.

ÖNSÖZ

Okulların aktif olması aktif bir okul lideri ve aktif bir okul personeli ile mümkündür. Bu araştırmada vurgulanmak istenen aktif okul lideri; insan ilişkilerinde başarılı olması, birlikte çalıştıkları personelin bireysel ve mesleki beklentilerini anlayarak kendilerini geliştirebilmesi ve iş doyumunu sağlayabilmeleri için uygun ortamı oluşturabilmeleridir.. Buna bağlı olarak bu çalışmada okul müdürlerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmada araştırmaya destek veren İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki özel ve kamu okullarının öncelikle müdürlerine; anketi dolduran müdür yardımcıları, öğretmen ve okul çalışanlarına minnetlerimi sunarım.

Ayrıca anketlerin uygulanması ve tez yazımı sırasında desteklerini hiç bir zaman esirgemeyen sevgili eşim Emine Fidan'a, annem İlhan Fidan'a ve babam Osman Selçuk Fidan'a gönülden teşekkür ederim.

Son olarak tezin hazırlanmasında görüş ve önerileriyle daima bana ışık tutan değerli hocam Prof. Dr. Murat KARAGÖZ' e ve Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi hocalarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Burak FİDAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
BÖLÜM 1 GİRİŞ	1
1.1. Literatür Araştırması.....	1
1.2. Araştırmanın Problemi.....	4
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Varsayımlar.....	5
1.6. Sınırlılıklar.....	6
1.7. Tanımlar.....	6
1.8. Yöntem.....	6
1.8.1. Araştırmanın Modeli.....	7
1.8.2. Evren ve Örneklem.....	7
1.8.3. Verilerin Toplanması.....	7
1.8.4. Verilerin Analizi.....	7
BÖLÜM 2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. İŞ DOYUMU.....	8
2.1.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı.....	8
2.1.2. İş Doyumunun Önemi.....	10
2.1.2.1 Birey Açısından İş Doyumunun Önemi.....	11

2.1.2.2 Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi.....	12
2.1.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar	13
2.1.3.1. Gereksinim Kuramları.....	13
2.1.3.1.a. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	13
2.1.3.1.b. ERG Kuramı.....	14
2.1.3.1.c. İki Etken Kuramı.....	15
2.1.3.1.d. Mc Clelland Kuramı.....	16
2.1.3.1.e. Mc Gregor 'un X ve Y Teorisi.....	17
2.1.3.1.f. Glasser' in Kontrol Teorisi.....	19
2.1.3.2. Bilişsel Kuramları.....	19
2.1.3.2.a. Amaç - Sonuç Kuramı (Hedef Belirleme).....	19
2.1.3.2.b. Denklik Kuramı.....	20
2.1.3.2.c. Beklenti (Ümit) Kuramı.....	21
2.1.3.3. Performansa Bağlı Modeller.....	22
2.1.2.3.a. Performansa Bağlı Olaylar Teorisi.....	22
2.1.2.3.b. Öngören Model Teorisi.....	23
2.1.3.4. Rol Teorisi.....	23
2.1.3.4.a. Rol Çatışma Teorisi.....	23
2.1.3.4.b. Rol Belirsizliği Teorisi.....	24
2.1.3.5. İş Doyumu Teorilerinin Karşılaştırılması.....	24
2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	25
2.1.4.1 Bireysel Faktörler.....	26
2.1.4.1.a. Yaş.....	26
2.1.4.1.b. Cinsiyet.....	26
2.1.4.1.c. Kişilik.....	27
2.1.4.1.d. Eğitim.....	27
2.1.4.1.e. Sosyo - Kültürel Özellikler.....	28
2.1.4.1.f. Kıdem.....	28

2.1.4.2. Örgütsel Faktörler.....	29
2.1.4.2.a. İş ve Niteliği.....	29
2.1.4.2.b. Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları.....	29
2.1.4.2.c. Ücret-Terfi Sistemleri.....	30
2.1.4.2.d. Ödüllendirme.....	30
2.1.4.2.e. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler.....	31
2.1.5. İş Doyumsuzluğu.....	31
2.1.5.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Açından Sonuçları.....	32
2.1.5.1.a. İş Doyumsuzluğunun Psikolojik ve Ruhsal Kaynaklı.....	
Sonuçları.....	32
2.1.5.1.b. İş Doyumsuzluğunun Stres Kaynaklı Sonuçları.....	32
2.1.5.1.c. İş Doyumsuzluğunun Kişilik Bozukluğu Kaynaklı.....	
Sonuçları.....	33
2.1.5.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Açından Sonuçları.....	34
2.1.5.2.a. İşe Devamsızlık.....	34
2.1.5.2.b. İş Uyuşmazlıkları.....	35
2.1.5.2.c. Personel Devri.....	36
2.1.5.2.d. Örgüte Yabancılaşma.....	36
2.2. Öğretmenlerde İş Doyumu.....	37
2.3. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	42
2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	42
2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	44
BÖLÜM 3 MODEL ve METODOLOJİ.....	48
3.1. Hipotez Testleri.....	48
3.1.1. Ortalamaya İlişkin Testler.....	48
3.1.2. İki Ortalama Farkının Testi.....	49
3.2. Kısaca Örnekleme Mantığı.....	49
3.3. Örnekleme Yöntemleri.....	49
3.3.1. Rassal Örnekleme.....	50

3.3.2. Rassal Olmayan Örnekleme.....	50
3.3.2.1. Keyfi Örnekleme.....	50
3.3.2.2. Dilim Örneklemesi.....	50
3.3.2.3. Kota Örneklemesi.....	50
3.4. Ki-Kare Testleri.....	50
3.4.1. Bağımsızlık Testi.....	51
3.4.2. Hemojenlik Testi.....	51
3.4.3. Uygunluk Testleri.....	51
3.5. Varyans Analizi.....	51
3.6. Tek Yönlü Varyans Analizi.....	51
3.7. F Testi.....	52
3.8. t Testi.....	52
3.9. Araştırmanın Modeli.....	53
3.10. Evren ve Örneklem.....	53
3.11. Verilerin Toplanması.....	53
3.12.. Verilerin Analizi.....	55
BÖLÜM 4 VERİ ve UYGULAMA.....	56
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	56
4.1.1. Çalışılan Kuruma İlişkin Bulgular.....	56
4.1.2. Yaş Gruplarına İlişkin Bulgular.....	56
4.1.3. Cinsiyet Durumuna İlişkin Bulgular.....	57
4.1.4. Çalışma Süresine İlişkin Bulgular.....	57
4.1.5. Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresine İlişkin Bulgular.....	58
4.1.6. Unvana İlişkin Bulgular.....	58
4.1.7. Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular.....	59
4.1.8. Lise Mezuniyet Durumuna İlişkin Bulgular.....	60
4.1.9. Çalışma Statüsüne İlişkin Bulgular.....	60

4.1.10. Medeni Duruma İlişkin Bulgular.....	61
4.2. İş Doyumu Ölçeğinin Frekans Dağılımı ve Betimsel İstatistikleri.....	61
4.2.1. Anket Madde Ortalamalarının İncelenmesi.....	67
4.3. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular.....	68
4.4. İş Doyumuna İlişkin İfadeler İle Demografik Bilgilerin Faktör Analizi.....	72
4.4. Hipotezlerin Yorumlanmasına Yönelik Bulgular.....	77
4.5.1. Cinsiyet Durumuna Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular.....	77
4.5.2 Yaş Durumuna Göre İş Doyum Puanının İnceleyen Bulgular.....	78
4.5.3. Çalışma Süresine (Toplam İş Hayatında) Göre İş Doyum Puanının İnceleyen Bulgular.....	79
4.5.4. Çalışma Süresine (Bulunduğu Kurumda) Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular.....	79
4.5.5. Eğitim Durumuna Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular.....	80
4.5.6. Medeni Duruma Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular.....	81
4.5.7. Çalışılan Kuruma Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular.....	81
4.5.8. Unvana Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular.....	82
BÖLÜM 5 SONUÇ ve DEĞERLENDİRME.....	83
5.1. Sonuç.....	83
5.2. Öneriler.....	84
KAYNAKÇA.....	85
EK 1: ANKET.....	95

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli ve Herzberg' in Motivasyon-Hijyen Modelinin Karşılaştırılması.....	16
Tablo 2: McGregor'un X ve Y Teorisinin Varsayımları.....	18
Tablo 3: İş Tatmini Teorik Yapılarının Karşılaştırılması.....	24
Tablo 4: Tek Yönlü Varyans Analizi Faktör Düzeyleri.....	52
Tablo 5: Anket Formunda yer alan İş Doyumuna İlişkin İfadeler.....	54
Tablo 6 : Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı.....	56
Tablo 7: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	56
Tablo 8: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	57
Tablo 9: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	57
Tablo 10: Katılımcıların Buldukları Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	58
Tablo 11: Katılımcıların Unvan Bakımına Göre Dağılımı.....	59
Tablo 12: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	59
Tablo 13: Katılımcıların Lise Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımı.....	60
Tablo 14: Katılımcıların Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı.....	60
Tablo 15: Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Bulgular.....	61
Tablo 16: İş Doyumu Ölçeğinin Frekans Dağılımı ve Betimsel İstatistikleri.....	61
Tablo 17: Milli Eğitim Okullarında Yönetim Biçimlerinin İş Doyumu Üzerine Etkisinin Belirlenmesinde Kullanılan Ölçeğin Güvenilirlik Analizi.....	68
Tablo 18: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Çalıştığınız Kurum İncelemesi.....	69
Tablo 19: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Yaş İncelemesi.....	69
Tablo 20: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Cinsiyet İncelemesi.....	70
Tablo 21: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Bölüm İncelemesi.....	70
Tablo 22: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Eğitim İncelemesi.....	71
Tablo 23: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre- Eğitim Konusu İncelemesi.....	71
Tablo 24: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Çalışma Statüsü İncelemesi.....	72
Tablo 25: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Medeni Durum İncelemesi.....	72

Tablo 26: Çalışılan Kurum ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	73
Tablo 27: Yaş ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	73
Tablo 28: Cinsiyet ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	74
Tablo 29: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre ile İş Doyuma İlişkin İfadelerin Faktör Analizi...74	
Tablo 30: Çalışma Süresi (Bulunduğu Kurumda) ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	75
Tablo 31: Bölüm ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	75
Tablo 32: Eğitim ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	76
Tablo 33: Eğitimin Konusu ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	76
Tablo 34: Çalışma Statüsü ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	77
Tablo 35: Medeni Durum ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi.....	77
Tablo 36: Cinsiyet Durumuna Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	78
Tablo 37: Yaş Durumuna Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	78
Tablo 38: Çalışma Süresine (Toplam İş Hayatında) Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	79
Tablo 39: Çalışma Süresine (Bulunduğu Kurumda) Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	79
Tablo 40: Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	80
Tablo 41: Medeni Duruma Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	81
Tablo 42: Çalışılan Kuruma Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	81
Tablo 43: Unvana Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.....	82

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	13
Şekil 2: Adams'ın İş Motivasyonu Diagramı.....	21



KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
akt.	: Aktaran
ANOVA	: Varyans Analizi
bk.	: Bakınız
böl.	: Bölüm
bs.	: Baskı, basım
C.	: Cilt
ev.	: Çeviren
Der	: Derleyen
mad.	: Madde
HKÜ	: Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Nu.	: Numara
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
v.d.	: ve diğeri
v.b.	: ve benzeri

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Son yıllarda Türkiye’de eğitim hizmeti veren özel ve kamu kurumlarının sayıları giderek artmaktadır. Bu kurumlar özellikle çalışma alanları bakımından da büyük önem teşkil etmektedir. Ayrıca eğitim hizmeti sunan örgütler, yapı ve işlev açısından da en önemli örgütler arasında yer almaktadır.

Ülkemizde ve dünyada bu kadar önem arz eden eğitim kurumları; görevlisinden müdürüne, öğrencilerinden velilerine kadar çeşitlilik gösterir.

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler okulun adeta mücevheri konumundadır. Öğretmenler yeri geldiğinde bir anne yeri geldiğinde bir baba yeri geldiğinde bir arkadaş gibidirler. Bu çalışmada başta öğretmenler olmak üzere müdür yardımcıları ve okul personelinin iş doyumunu üzerinde durulacaktır.

İş doyumunu (job satisfaction) hakkında literatürde birçok araştırma, çalışma ve makale bulunmuştur. Bu kavramların doğuşu 1920’li yılları bulmaktadır..

Bu çalışma, milli eğitim kurumlarında çalışan personelin iş doyumunu bulmaya yönelik yapılmıştır. Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sınırlılıklarına ve tanımlara, ikinci bölümde iş doyumunun tanımı ve özelliklerine, üçüncü bölümde model ve metodolojiye, dördüncü bölümde araştırmanın veri ve uygulamalarına, son bölümde ise sonuç ve değerlendirmeye yer verilmiştir.

1.1. Literatür Araştırması

Araştırmalar esnasında, ‘Milli Eğitim Okullarında Yönetim Biçimlerinin İş Doyumu Üzerine Etkisi’ kavramının yer aldığı araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, konuyla ilgili olarak iş doyumunu adı altında birçok çalışmaya rastlanmıştır. Araştırmanın temelini iş doyumunu oluşturduğu için bu bölümde, iş doyumunu üzerine yazılmış makale ve tezlere yer verilmiştir.

Öztürk (2012), ‘İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki’ konulu araştırmasında 25 okulda 520 öğretmene anket uygulanmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla ‘21. yy. Okul Yönetici Becerileri Değerlendirme Ölçeği’ ve ‘İş Doyum Ölçeği’ kullanılmıştır. Okul müdürlerinin yönetici becerileri düzeyi ile öğretmenlerin iş

tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla, ölçeklerdeki alt faktörlerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tespit edilmiştir. Bu tespit sonucunda; okul müdürlerinin yöneticilik becerilerini ‘genellikle’ düzeyinde sergiledikleri, öğretmenlerin iş doyumlarının ise ‘memnunum’ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Çelebi (2012), ‘İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki’ konulu çalışmasında 400 ilköğretim öğretmenine anket uygulanmıştır.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin cevapları doğrultusunda ortaya çıkan araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin çoğunlukla dönüşümcü liderlik davranışlarını sergiledikleri, öğretmenlerin en çok kişiler arası ilişkiler, en az ise çalışma şartları boyutunda doyuma ulaştıkları görülmüştür.

Çek (2011), ‘Bağımsız Anaokulu ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki’ konulu çalışmasında 20 bağımsız anaokulu ve 92 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 383 öğretmene anket uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, bağımsız anaokulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin, ilköğretim okulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerine göre okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarına ve kendi iş doyumlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları daha yüksektir.

Okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin bağımsız anaokulu öğretmenlerinin görüşleri hizmet süresi açısından farklılık gösterirken, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve branş değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. Bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları hizmet süresi değişkeni açısından farklılık gösterirken, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve branş değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin algıları cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, branş ve hizmet süresi değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir.

Kılıç (2011), ‘İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu’ adlı çalışmasında 623 öğretmen ve 65 okul müdürü araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1- İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeyi 100 puan üzerinden 76.21 olarak tespit edilmiştir.

2- İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi 100 puan üzerinden 71.71 olarak tespit edilmiştir.

3- İş doyum düzeyi nötr olan 7 katılımcıya rastlanmış. Geriye kalan tüm katılımcılar ya iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu yaşamaktadır.

4- Öğretmenlerin iş doyumun düzeyini en yüksek anlamlılık düzeyi ile etkileyen faktör olarak çalışılan okulunun fiziki şartları belirlenmiştir. Fiziki şartları sırasıyla branş, kıdem, terfi, ücret izlemektedir. Medeni durum ve cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde bir etkisi gözlenmemiştir.

5- Kıdem ve terfi olanakları öğretmenlerin iş doyum düzeyini aynı anlamlılık değeri ile etkilemektedir.

6- Medeni durum, cinsiyet, kıdem, branş, çalışılan okulun fiziksel şartları, ücret, terfi değişkenlerinin okul müdürlerinin iş doyumları üzerinde bir etkisi gözlenmemiştir.

Karakuş (2008), 'İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi' adlı doktora araştırmasında 86 okul müdürü, 129 müdür yardımcısı ve 821 öğretmene anket uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin duygusal zeka yeterliklerinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve duygusal adanmışlık düzeylerini güçlü ve anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Aracılık testlerinin sonucuna göre, duygusal zeka ile duygusal adanmışlık arasında ki ilişkide, iş doyumunu kısmi ara yordayıcıdır. Aynı zamanda, hem iş doyumunu hem de duygusal adanmışlık, duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcıdır.

Okul müdürlerinin duygusal zeka yeterlikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, duygusal adanmışlık ve iş doyumunu düzeylerini anlamlı şekilde yordayamamaktadır. Buna karşın, öğretmenlerin en fazla etkileşimde buldukları yöneticiler olan müdür yardımcılarının duygusal zeka yeterliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve duygusal adanmışlık düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, hem müdür yardımcılarının duygusal zekaları ile öğretmenlerin duygusal adanmışlıkları arasındaki ilişkide, hem de müdür yardımcılarının duygusal zekaları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğu saptanmıştır.

Çevik (2010), 'İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İklim İle İş Doyumu Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)' adlı yüksek lisans tezi çalışmasında Bakırköy, Bağcılar, Bahçelievler ilçelerinde 14 ilköğretim okulunda 422 öğretmene anket uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre örneklem grubundaki öğretmenlerin cevapları doğrultusunda örgütsel iklime ilişkin en çok mesleki öğretmen davranışlarını sergiledikleri görülmüştür. Öğretmenlerin en fazla kişiler arası ilişkiler boyutunda, en az ise ücret boyutunda doyuma ulaştıkları

tespit edilmiştir. Genel olarak örgüt iklimi ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları olumlu oldukça iş doyumları da aynı oranda artmaktadır. Örgüt ikliminin boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde ise iş doyumunu ile mesleki öğretmen davranışları, destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve yönlendirici müdür davranışları boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak iş doyumunu ile sınırlayıcı müdür davranışları ve serbest öğretmen davranışları boyutu arasında negatif yönde ve anlamsız bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Müdürün öğretmenlere karşı sınırlayıcı davranışlar sergilemesi öğretmenlerin iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Aynı şekilde okuldaki meslektaşlarının serbest öğretmen davranışlarını sergilemeleri öğretmenlerin iş doyumlarını azaltmaktadır. Örgütsel iklimin iş doyumunu yordayıp yordamadığını tespit etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, yönlendirici müdür davranışları, destekleyici müdür davranışları, mesleki öğretmen davranışları, samimi öğretmen davranışları ve serbest öğretmen davranışları değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir. Ancak sınırlayıcı müdür davranışları boyutunun iş doyumunu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

1.2. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın konusunu, Milli Eğitim okullarında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Buradan hareketle, araştırmada “Milli Eğitim okullarında eğitimcilerin demografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri nasıldır?” sorusu temel problem olarak ele alınacaktır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Okullarda yürütülen eğitim faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için, öğretmenlerin eğitiminden, bilgisinden, becerilerinden ve yeteneklerinden verimli şekilde fayda sağlanması için gerekli önemin verilmesi gerekmektedir.

Okullarda ve müfredatta olan son değişiklikler öğretmenler üzerinde bazı sıkıntılara yol açmıştır. Önce 8 yıllık kesintisiz eğitim 4+4+4 e dönmüş ardından ilk ve orta okullar bir birinden ayrılmıştır. Özellikle ortaokul öğretmenleri 5.sınıf öğrencilerinin seviyelerine inmekte zorluk çekmektedir.

Bu araştırmanın sonucunda elde edilecek istatistikî veriler ile devlet ve özel okullarda çalışan personelin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı tespit edilecek ve çalışanların genel olarak durumları ortaya konacaktır.

Genel amaca yönelik hipotezler aşağıda yer almaktadır:

A: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, cinsiyet durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

B: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

C: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, çalışma sürelerine (toplam iş hayatında) göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark vardır.

D: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, çalışma sürelerine (bulunduğu kurumda) göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark vardır.

E: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, eğitim durumu değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

F: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, medeni durumlarına göre iş doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

G: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, çalışılan kuruma göre iş doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H: Milli eğitim okullarında çalışan personelin, unvan durumuna göre iş doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

1.4. Araştırmanın nemi

Okullarda yürütülen eğitim faaliyetlerinin sağlıklı bir Şekilde yürütülebilmesi için, öğretmenlerin ve memurların eğitiminden, bilgisinden, becerilerinden ve yeteneklerinden verimli Şekilde fayda sağlanması için gerekli önemin verilmesi gerekmektedir.

Bu araştırmanın sonucunda elde edilecek istatistikî veriler ile Milli Eğitim okullarda çalışan personelin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tespit edilecek ve personelin genel olarak durumları ortaya konacaktır.

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmanın temelinde aşağıdaki varsayımlar yer almaktadır:

1. Seçilen rneklem grubunun, araştırmaya veri sağlamada ve evreni temsil etmede yeterli olduğu varsayılmıştır.

2. Anket maddelerinin, yapılacak araştırma için geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

3. Veri kaynağı olarak kullanılan, anket formlarının doğru olarak cevaplandırılacağı varsayılmıştır.

4. Araştırmanın sonucuna ulaşmada kullanılan istatistiksel analizlerin yeterli ve geçerli olduğu varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın temelinde aşağıdaki sınırlılıklar yer almaktadır:

1. Araştırma kapsamı, maliyet ve zaman yetersizliği nedeniyle Bahçelievler bölgesinde görev yapan personel ile sınırlı tutulacaktır.

2. Bu araştırma, Bahçelievler ilçesinde görev yapan personelin görüşleriyle sınırlıdır.

3. Araştırma bulguları, anketin geri dönüş oranı ve ankette yer alan soruların kalitesiyle sınırlı olacaktır.

1.7. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramlar aşağıda tanımlanan anlamlarıyla kullanılacaktır

Yönetici: Yönetici; kar ve riski başkalarına ait olmak üzere, mal ve hizmet üretmek için üretim elemanlarını bir araya getiren ve işletmeyi çalıştırma sorumluluğu olan kişidir.

Öğretmen: Resmi ya da özel bir eğitim kurumunda çocukların, gençlerin ya da yetişkinlerin istenilen öğrenme yaşantıları kazanmalarına kılavuzluk etmek ve yön vermekle görevlendirilmiş kimse.

Okul: Okuyup yazmadan başlayarak en yüksek düzeyde bilim ve sanat bilgisi vermeye kadar, çeşitli derecede toplu olarak öğretimin yapıldığı yer, mektep.

İş Doyumu: İşin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür.

1.8. Yöntem

Bu bölümde; araştırma modeli, evren, örneklem, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgi verilmiştir.

1.8.1. Araştırmanın Modeli

Milli eğitim okullarında çalışan personelin iř doyumunun araştırılacağı bu çalışmanın modeli, genel olarak bakıldığında, zaman açısından dūřınılduđunda ve metot ynnden incelendiğinde bir “betimleme” modelidir. Veri kaynağı ve veri toplama aracı bakımından incelendiğinde bu çalışma bir likert tipi anket araştırmasıdır.

1.8.2. Evren ve rneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan Milli eğitim okullarında görev yapan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan bireylerin tümüne ulaşmanın zorluğundan dolayı, belirlenen bu evren üzerinden örneklem seçme yolu tercih edilecektir.

Bu araştırmada örneklem olarak, İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde bulunan Milli eğitim ilk ve orta okullarında görev yapan personeller belirlenmiştir.

1.8.3. Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında, konu ile ilgili daha önceden hazırlanmış yerli ve yabancı kaynaklarla; kütüphaneden, internet ortamından, yayınlanmış ve ciltlenmiş makale örneklerinden ve konu ile ilgili kitaplardan faydalanılacaktır.

Araştırmada veri toplama tekniklerinden likert tipi anket tekniği kullanılacaktır. Anket soruları geçmiş yıllarda yapılmış araştırmalardan ve uzman görüşlerinden faydalanılarak hazırlanacaktır. Anketlerden elde edilen veriler istatistiksel yollarla analiz edilecek, tablolar ve şekiller araştırmanın içerisinde verilecektir. Yapılan istatistiki çalışmalar araştırmanın son kısmında yorumlanacaktır.

1.8.4. Verilerin Analizi

lme aracı ile toplanan verilerin analizinde, bir takım istatistikī metot ve test teknikleri kullanılacaktır. Böylelikle elde edilen veriler zmlenecek, tablolaştırılacak ve yorumlanacaktır.

lme aracının geliştirilmesinde ve verilerin analizinde lme değerlendirme uzmanının görüşlerine başvurulacak ve güvenirlik analizi yapılacaktır.

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın konusunu oluşturan iş doyumu, öğretmenlik mesleği konularında kuramsal ve kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

2.1. İş Doyumu

Bu bölümde, iş doyumu kavramının tanımı, önemi, ilgili kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörleri, iş doyumsuzluğunun tanımı ve sonuçları, kuramsal ve kavramsal çerçevede belirlenmeye çalışılmıştır.

2.1.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

İş doyum terimi, bir başka kişi tarafından doğrudan gözlemlenemeyen ve yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek ifade edilebilen zevki veya iç huzuru anlatmak için kullanılır. Doyum, kişinin kendini daha iyi hissetmesi ile ilgili bir terimdir. Genel anlamda yaşamın farklı çevrelerinden (aile, okul, işyeri) bireyin elde ettiği hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğu bu kavram içinde düşünmek gerekir. Birey, bu çevrelerin elverişli veya elverişsiz durumlarına göre, istediği olanakları bulduğu ölçüde doyum sağlayacak ve psikolojik olarak huzur duyacaktır. Aksi takdirde doyumsuzluğa uğrayarak hüsrana dediğimiz psikolojik durum içerisine girecektir (Karaduman, 2002:70). İş doyumu, hayattan alınan haz ile doğrudan ilgilidir. Yaşam kalitesine bağlı olarak iş doyumunda da değişiklikler görülebilmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmaların bir kısmı yaşam ve iş doyumunu birlikte ele almaktadır (Kantarcı ,1997: 54).

İş doyumu, çalışanların fizyolojik ve ruhsal sağladıklarının aynı zamanda da duygularının bir beklentisidir. İş doyumu denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1998: 266).

İş doyumu veya iş tatmini ile ilgili günümüze kadar birçok araştırma yapılmış ve birçok tanım ortaya atılmıştır. Genel olarak iş doyumu, çalışanların işten aldıkları zevk, doyum ve mutluluk olarak tanımlanabilir.

İş doyumunu hakkında kesin olan nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumunu hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş doyumusuzluğuna dönüşebilir. Bir örgütte şartların bozulduğunu gösteren en önemli delil iş doyumunun düşük olmasıdır (Akıncı, 2002: 3).

İş doyumunu, “işinin işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımı ya da duygulanımsal yanıtıdır”; yani, işiyle ilgili davranıştır. Bu davranış, deneyimlerle gelişir, yani öğrenilir. Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen de, işi ile ilgili tutumdur. Bir başka tanıma göre de, iş doyumunu, işinin işini yaparken ya da yapması sayesinde, gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir (Çelen, Piyal, Karaodul, 2004 :7).

İş doyumunu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumunu yüksek olan kişiler ile iş doyumunu düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir. Sağlık görevlileri çalışma ortamı içindeki durumlarından hoşnut olduklarında enerjilerini hasta bakım kalitesini artırma yönünde yoğunlaştırmaktadırlar. İş doyumunun düşük olması ile çalışanların değişim hızı, performansın düşmesi, işe devamsızlık, doyumusuzluğu pekiştirici iş ortamı, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi faktörler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. (Çam, Akgün, Gümüş, Bilge, Keskin, 2005: 6)

İş doyumunu, personelin işlerinden duydukları hoşnutluktur (Koustelios, 2001 akt. Öztürk, 2012: 27). Nauman (1993) ‘a göre doyumun sağlandığı kaynaklar açısından iç ve dış boyutlar üzerine kuruludur ki, iç doyum çalışanın işte tecrübesine göre (kendini gerçekleştirme, kimlik hisleri ile ilgili) edindiği doyum derecesi, dış doyum ise çalışanın amirleri, rakipleri, örgütü, çalışma arkadaşları, örgütte onaylanması, terfi ve ilerlemesi ile ilgili rahat hissetmesidir(Callaway, 2006 akt. Öztürk, 2012: 27).

Barutçugil (2004: 389) iş doyumunu bir personelin yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak açıklamaktadır.

İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir iştir (Muchinsky, 2000 akt. Öztürk, 2012: 27).

İş doyumunu, çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak tanımlamak mümkündür (Greenberg ve Baron, 2000 akt. Öztürk, 2012: 27).

İş doyumunu çalışanın işe ya da belirli yönlerine tepkisini yansıtır (Yüksel, 2002: 68). Başaran’a (1992: 381) göre iş doyumunu, bir iş görenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumunu, iş görenlerin örgütten elde edebileceği

değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği bir duygudur.

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Yönetim biliminin tarihsel gelişimine bakıldığında bu alanda çalışmalar yapan araştırmacıların çalışmalarının odak noktalarından birisini iş doyumunu konusu oluşturmaktadır ve buna bağlı olarak iş doyumunu ile iş görenler arasında ne kadar önemli bir ilişki olduğu unutulmamalıdır. Her ne kadar örgütler şekilsel anlamda amaç eğilimli olsa bile, bu amacı gerçekleştirecek en önemli unsur insan olduğundan, örgütteki iş görenlerin iş doyumunu da büyük önem taşımaktadır (Kaya, 2007 akt. Kılıç, 2013: 25).

İş doyumunu, çalışan ve örgüt açısından oldukça önemli bir öge olmaktadır. Bunun nedeni ise, çalışanın doyumunun çok kısa sürede direkt olarak üretime katkı yapmasından yani etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Şayet doyum yeterli düzeyde olmazsa, çalışan işinde doyuma ulaşamayacağından, doyumsuzluğu oranında hayal kırıklığına uğrayacaktır. Hayal kırıklığına uğrayan çalışan işe karşı arzusuzluk, iş yerine karşı soğukluk, devamsızlık, işini aksatma gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler gösterecektir (Akbaş, 2006: 4). Dolayısıyla örgüte canlılık ve hareketlilik kazandıran, insan unsurudur. Çalışanlara ait problemlerini çözmek örgüt sorunlarını çözmek demektir. Bu da kişileri ortak bir amaç için bir araya getirmektedir. Çalışan açısından iyi olan her şey örgüt açısından da iyi olabilir. Bu bağlamda bakıldığında çalışan ve çalışan mutluluğu yöneticiler için yerine getirilmesi gereken kaçınılmaz bir unsurdur. Bunu sağlayan ise, örgütsel doyum ve kişisel tatminin dengede olma halidir (Şen, 2008: 5).

Bir toplumun daha sağlıklı, başarılı, mutlu, az problemlili, müreffeh ve üretken olmasının, o toplumda yaşayan üyelerinin tüm yaşamlarından üst düzeyde doyum sağlamaları ile ilgili olduğu göz önüne alındığında, insan hayatının 1/3'ünden fazlasını oluşturan çalışmalarından almaları gereken doyumun önemi ortaya çıkmaktadır (Girgin, 2009: 1299).

İş yerlerindeki iş gören insan ilişkileri, yaşanan olaylar, yöneticinin ve denetmenin iş görenlere karşı tavırları ve davranışları, bireyler üzerinde önemli tesirler bırakabilir. İş görenler yaptıkları işi yetersiz bularak, ekmek parası kazanmanın dışında toplumsal ve psikolojik olarak hiçbir fayda elde edemediklerini düşündüklerinde, doyumsuzluğa, moral bozukluğuna kapılarak mutsuz ve hoşnutsuz olabilirler. Oysa, yönetim ve dış çevre, eğilimlerini insan unsuru üzerine yönlendirirlerse, iş görenleri idare edecek şartları oluşturmuş olurlar ki, iş görenlerin iş yerlerine çalışmanın da ötesinde daha fazla doyum almak üzere geldiklerini anlayabileceklerdir. Buna gösterge olarak örgütte verimlilik artar,

çağdaş yönetim standartlarına ulaşılmış olur ve bu sonuç bireyde doyum sağlamaya ana etken olur (Çelik, 2003 akt. Kılıç 2013: 26). Kısacası, bir örgütte işlerin iyi gitmediğine ve bozulduğuna en önemli delil, iş doyum oranının giderek azalmasıdır. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların arasında yer alır (Türkoğlu, 2008: 49).

İş doyumunun nasıl meydana geldiği ile ilgili pek çok yaklaşım vardır. Mortimer (1979), geliştirilmiş kuramlar çerçevesinde temelde şu dört yaklaşım üzerine odaklanmıştır (akt. Kılıç 2013: 26) :

1. İş doyumunu, işin kişinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyine bağlıdır.

2. Bazı araştırmacılar iş doyumunun, kişinin işinden almak istediği ile aldığı arasındaki tutarsızlığın derecesine bağlı olduğunu savunmuşlardır. Örneğin, bir kişinin işi için almayı beklediği ücret ile aldığı ücret arasındaki tutarsızlığın derecesi, kişinin ücreti konusundaki doyumsuzluğunu ortaya koyabilir.

3. Bir başka bir yaklaşıma göre iş doyumunu iş görenin değerlerine, başka bir deyişle kendi refahı ile neyin ilişkili olduğuna inandığına bağlıdır.

4. Diğer bir yaklaşım, daha çok hakkaniyet kuramına dayanır. İş gören organizasyona kendi yaptığı katkıların getirisi olarak elde ettiklerini, diğer iş görenlerin veya çalışan gruplarının elde ettikleri ile karşılaştırır (Girgin, 2009: 1298).

İş doyumunda önemli olan iş görenin ihtiyaçlarıdır ve onların iş yaşamında giderilmesidir. Çünkü iş görenin temel ihtiyaçları doğumu ile başlar, oysa değerler sonradan kazanılır. İhtiyaçlar, iş göreni harekete geçirirler, ancak, onların içsel tepkilerini ve tercihlerini, iş görenin değerleri kararlaştırır. Tüm bireyler aynı temel ihtiyaçlara sahiptirler, ancak değer verdikleri şeyler bakımından farklılık göstermektedirler. Diğer taraftan iş görenin beklentileri ile değerleri arasında bir paralellik vardır. (Balcı, 1983 akt. Kılıç, 2013: 27).

2.1.2.1. Birey Açısından İş Doyumunun Önemi

Kişinin iş doyumundaki bir azalma, istenmeyen davranışlar ve sonuçlara sebep olabilir. Üstelik bu doyumsuzluk, olumsuz şekilde insan psikolojisini etkileyebilir (Başaran 1991: 208). Çalışanların iş doyumunu, uyarılma yeteneği ve duygusal tutumları arasında tutarlılıkla bir ilişkisi olduğu araştırmalar ile kanıtlanmıştır (Watson ve Slack, 1993 akt. Semercioğlu: 2012).

İş görenler belirli istek ve ihtiyaçlara sahiptirler. Bu istek ve ihtiyaçlarını doyurabilmek için işletmelerde çalışmayı kabul ederler. İstek ve ihtiyaçları karşılandığı sürece de iş doyumları yüksek

olur ve işletme amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda birleşip, buna göre hareket ederler. İstek ve ihtiyaçları karşılanmadığında ise doyumsuz olurlar ve işletme amaçlarını engelleyici davranışlar içine girerler (Ulusal, 1998: 34).

İncir'in de (1990) ifade ettiği gibi günümüz toplumu; makineleşme çağıdır. Bütün işletmeler çalışma sistemlerini makinelere göre ayarlamaktadır. Bu durum ise o işletmede çalışan iş görenin kendisi ile gururlanma duygusunu bitirmiştir. Böylece çalışanların da iş doyumları azalmış ve doğal sonuç olarak kişiler mutsuz olmaya başlamışlardır (akt. Semercioğlu, 2012: 9).

İş görenlerin iş seçiminde, işin kendisi, yeri, fiziki koşulları, işin getirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, güvenliği vb. gereksinimleri ön planda tutmaları iş doyumunun ana kapsamını bireysel gereksinimlerin oluşturduğunu göstermektedir. İş görenlerin işlerinde aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ve işle ilgili her şeyin; kişinin gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlı olduğu tespit edilmiştir (Samadov, 2006: 6).

Bu kısımdaki açıklamalardan hareketle iş doyumunun bireyin işine duyduğu saygı, sevgi, motivasyon ve güven açısından oldukça önemli olduğu sonucu çıkarılabilir.

2.1.2.2. Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi

Örgütlerde çalışanların iş doyumlarının ve verimliliğin yüksek olması, işgücü devir oranı, devamsızlıkların düşmesi, işe bağlılığın artması gibi örgüt tarafından arzulanan sonuçlara yol açar (Çetinkanat, 2000: 2). İş doyumunu yöneticiler için çalışanlarının işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerine etkisi açısından önemlidir. Çünkü iş doyumsuzluğunun doğrudan neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma şeklinde görülmektedir (Feldman ve Arnold, 1983 akt. Semercioğlu 2012: 10)

Örgüt etkinliği ve uzun dönem başarısı için tatmin yüksek çalışanların olması çok önemlidir. Tatminsiz çalışanlar örgüte daha az katkı sağlarlar (Callaway, 2006: 33). Çalışanda yüksek güven duygusu olduğu zaman, çalışan süreç içerisinde örgütünden ve işinden ayrılmamak için işini istekle, görevini sorumlulukla yapmakta; örgüt hedef, plan ve uygulamalarını benimseyerek örgütüne bağlı ve yararlı davranmaya başlamaktadır. Böyle bir süreç örgütlerin gaye ve hedeflerinin gerçekleşmesi yolunda elde edilmiş en büyük kazanım olacaktır ki bu nedenle de örgütlerin yüksek iş doyum düzeyinin sağlanmasına önem vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Omarov, 2009: 64).

İş görenlerin işlerine yabancılaşmaları ve doyumsuzlukların artması örgüt içerisinde ani grevler, işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların oluşmasına neden olabilmektedir (Davis, 1988 akt. Semercioğlu, 2012: 10).

2.1.3. İş doyumu İle İlgili Kuramlar

İş doyumu kavramı ile ilgili yapılan araştırmaları içerisine alan birçok kuram bulunmaktadır. Bu kuramlar, gereksinim kuramları ve bilişsel kuramlar olmak üzere iki başlıkta toplanmaktadır..

2.1.3.1. Gereksinim Kuramları

Steers ve Porter (1991), gereksinim kuramlarını kısaca, benzer iş koşulları ve durumlarında çalışan bireylerin güdülenmelerindeki farklılığı açıklamak olarak tanımlamaktadırlar (akt. Çetinkanat, 2000: 11). Bu tanım doğrultusunda gereksinim kuramlarının eşitleri aşağıda yer almaktadır.

2.1.3.1.a. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Gereksinim kuramları içerisinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan birisi olan Hiyerarşi kuramı (şekil - 1); Abraham Maslow'un geliştirdiği, günümüzde hala geçerliliğini koruyan, kişilerin bireysel olarak gereksinimlerini en kapsamlı şekilde inceleyen ve bu gereksinimleri belirli bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır (akt. Çetinkanat, 2000: 11).



şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

(Fındıkçı, 1999: 73)

Maslow, gereksinimler hiyerarşisi kuramını iki temel varsayıma dayandırır:

a. İnsan davranışları, onun belirli gereksinimlerini gidermeye yöneliktir.

b. İnsan gereksinimleri belirli bir sıraya konulabilir. Bu sıraya göre alt düzeydeki gereksinimler belirli bir düzeyde karşılanmadıkça, birey bir üst gereksinimini tam anlamıyla karşılayamaz (Budak ve Budak, 2004: 372).

Maslow gereksinimler hiyerarşisinin basamaklarını şu şekilde açıklamaktadır (Maslow, 1987 akt. Semercioğlu: 2012: 12):

- Fizyolojik gereksinimler, güdülenme kuramının başlangıcıdır. Bireyin ihtiyaç duyduğu yiyecek, içecek, oksijen, uyku ve hareket etme dürtülerini içerir.
- Güvenlik gereksinimleri, fizyolojik gereksinimler giderildikten sonra ortaya çıkar. Bireydeki güvenlik, korunma, korku ve kaygı duygularından uzak olma ve kanunlara uyma içgüdülerinden oluşur.
- Sevgi ve ait olma gereksinimi bundan önce doyurulan iki gereksinimden sonra ancak ortaya çıkabilir. Arkadaşlık, sevgiyle kurulan insan ilişkileri, ait olma duygusu bu gereksinimin içerisinde yer alır. Bu gereksinimi karşılanmamış bireylerde yalnızlık duygusu ve acısı belirir.
- Saygı gereksinimi ise kendine güven, başkalarına ve kendine saygı duyma, başkalarından da aynı şekilde saygı görmeyi içerir. Birey kendi içinde kendisini başarılı, yeterli, güçlü ve kendinden emin hissediyorsa, aynı şekilde dışarıdan da içsel tepkilerle paralel tepkiler alıyorsa bireyin saygı gereksinimi karşılanmış demektir.
- Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağı olan kendini gerçekleştirme gereksinimi, kendini fark etme ve insan oluşunun bir sürecidir. Kendini gerçekleştirme basamağının tam anlamıyla doyumu mümkün değildir çünkü kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça insan yeni potansiyellerinin farkına varır.

İhtiyaç hiyerarşisi kuramı dikkate alındığında kişilerin iş tatminlerini “Temel İhtiyaçların” ve “Geliştirme İhtiyaçlarının” belirlediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Maslow, klinik gözlemlerle bu kuramı oluşturmuştur. Bazı bilimciler araştırma ile Maslow’un kuramını desteklemeye çalışmışlarsa da özellikle ihtiyaçların hiyerarşik düzeyine ilişkin net ve destekleyici bulgulara ulaşamamışlardır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 112).

2.1.3.1.b. ERG Kuramı

ERG Kuramını Alderfer (1972) geliştirmiştir. Bu kurama bireysel ihtiyaçları üç gruba ayırır:

- Varlık ihtiyaçları, beslenme ve maddi gereksinimleri kapsar (yiyecek, iş, ücret, çalışma koşullarını içermektedir).
- İlişki ihtiyaçları; aile, arkadaş ve meslektaşlarla karşılıklı saygı ve destek gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar.

- Gelişme ihtiyaçları, bireyin içerisinde bulundurduğu kapasiteyi ortaya çıkarması için kişisel olarak psikolojisini geliştirmelidir. Bu gelişim arttıkça yeni yetenekler ortaya çıkar (Semercioğlu, 2012: 13).

Alderfer'in ve Maslow'un kuramları arasında bir ilişki bulunmaktadır (Hoy ve Miskel, 1992: 145). Aynı zamanda iki teori arasında önemli farklar da bulunmaktadır. Mesela Alderfer bir hiyerarşi oluşturmaktan ziyade ihtiyaçları süreklilik açısından düşünmenin daha iyi olduğunu; somut ihtiyaçların ise büyüme ile birlikte hareket ettiğini savundu (Semercioğlu, 2012: 13). Ayrıca Alderfer'e göre birden fazla gereksinim etkin olabilirken, Maslow'a göre belirtilen gereksinimler tek tek, sıra ile ortaya çıkmaktadır (Onaran, 1981 akt. Semercioğlu 2012: 13).

2.1.3.1.c. İki Etken Kuramı

İki etken kuramı Herzberg tarafından geliştirilmiştir. Herzberg'in 200 muhasebeci ve mühendisle yaptığı araştırmada, kişilere tam doyum hissettikleri ve kendilerini doyumsuz hissettikleri durumları anlatmaları istendi. Kişiler olumlu etkilendikleri iki etkenden söz etmişlerdir. Bu etkenler; doyum ve motivasyondur. Diğer taraftan olumsuz etkenleri ise doyumsuzluk ve koruyucu etkenler olarak adlandırmışlardır (Bartol ve Martin, 1991 akt. Semercioğlu, 2012: 13). Bu olumlu ve olumsuz etkenler iş doyumunu önemli bir şekilde etkilemektedir.

Motivasyonu sağlayan etkenlerin varlığı motivasyonu sağlarken, yokluğunda herhangi bir doyumsuzluk görülmemiştir. Buna karşın koruyucu etkenlerin varlığı kişilerde bir doyum yaratmamış ancak koruyucu etkenlerin yokluğu kişilerde bir doyumsuzluk durumu gözlenmiştir (Semercioğlu, 2012: 13).

Aşağıda motivasyon etkenleri ve koruyucu etkenler bulunmaktadır.

Motivasyon Etkenleri

Sorumluluk

Tanımlama

Terfi (Yükselme)

Başarı

İşin içsel yönleri

Koruyucu Etkenler

Gözetim

Maaş

Çalışma Koşulları

Şirket Politikaları

Meslektaş ilişkileri

Tablo 1: Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli ve Herzberg' in Motivasyon-Hijyen Modelinin Karşılaştırılması

Maslow	Herzberg
Kendini gerçekleştirme ve tatmin	İşin kendisi Başarı Gelişim olanağı Sorumluluk
Saygınlık ve statü	Terfi Onaylama
Ait olma ve sosyal etkinlik	Statü Bireyler arası ilişkiler Üst Eşit düzeydekiler Astlar
Güvenlik	Yönetim Şirket Politikası İş güvenliği
Fizyolojik ihtiyaçlar	Çalışma şartları Ücret Özel Hayat

(Goldhaber, 1990 akt. Gülnar, 2007: 174)

2.1.3.1.d. McClelland Kuramı

Steers ve Porter'a göre (1991), McClelland kuramı, insan ihtiyaçlarını kendi kültürlerinde çeşitli durumlarda kendi yaşantıları ile öğrendikleri ya da kazandıklarını savunduğu öğrenme kuramı ile yakından ilişkilidir (Çetinkanat, 2000: 21).

McClelland tarafından geliştirilen bu kurama göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında kalmaktadır (Sabuncuoğlu, 1987 akt. Semercioğlu, 2012: 14).

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı

- Başarma ihtiyacı

İlişki gereksinimi diğer bireyler ile arkadaşça ve sıcak ilişkileri ifade eder. Bu gereksinimi karşılanmış bireyler tek başlarına çalışmak istemezler. Genelde arkadaşlarıyla birlikte çalışmak isterler. Aksi durumda olan yani bu gereksinimleri az gelişmiş bireyler ise tek başlarına çalışmak isterler (Steers ve Porter, 1991: 41).

Güç kazanma ihtiyacı ise güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altına alma ve güç koruma davranışlarıdır. Başarı gösterme ihtiyacında kişi belirli hedefler seçmekte, bunun için yetenek ve bilgisini kullanmaktadır.

Başarı gereksinimine yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler, tipik olarak kendi çabaları ile başarılı sonuç alacakları ve nasıl yapmakta olduklarına ilişkin hemen geri bildirim alacakları durumları ararlar (Çetinkanat, 2000: 21).

2.1.3.1.e. McGregor'un X ve Y Teorisi

McGregor (1960) yönetim ve çalışan doyumu üzerine en çok okunan ve atıf yapılan X ve Y teorisini geliştirmiştir (Bailey, 2012 akt. Gülnar, 2007: 175). X teorisi temelde insanların gerçekten çalışmak ve gelişmek istemediklerinin bu yüzden de onların üretime yönlendirilmeleri ve zorlanmaları gerektiğini varsayar.

X teorisinin varsayımları şunlardır:

1. İş çoğu insanın doğasında olan zevksiz bir şeydir.
2. Çoğu insan hırslı değildir, sorumluluk için çok az isteklidirler ve yönlendirilmeyi tercih ederler.
3. Çoğu insan örgütsel sorunların çözümünde yaratıcılık için düşük bir kapasiteye sahiptir.
4. Çoğu insan yakından kontrol edilmeli ve örgütsel hedeflere ulaşmak için onlara baskı yapılmalıdır. (Bailey, 2002 akt. Gülnar, 2007: 176)

X teorisinin tersine Y teorisi; insanların çalışmak, başarmak yetenekli olma ve gelişim için derin bir psikolojik ihtiyaca sahip olduklarını varsayarlar. McGregor (1960) bunun daha eksiksiz, motivasyonel ve psikolojik bir modeli yansıttığına inanmaktadır. O, bu yüksek potansiyeli ortaya çıkarmanın yönetimin sorumluluğu olduğunu düşünmektedir. Y teorisi aşağıdaki varsayımları öne çıkarmaktadır:

1. Eğer şartlar olumlu olursa iş bir oyun kadar doğaldır.
2. Oto-kontrol örgütsel hedeflere ulaşmada çoğunlukla uygulanamaz.
3. Örgütsel problemlerin çözümünde yaratıcılık kapasitesi nüfusa geniş bir biçimde dağıtılmıştır.

4. Motivasyon; sosyal, saygı görme ve kendini gerçekleştirme düzeylerinde hatta psikolojik ve güvenlik düzeylerinde ortaya çıkar.

5. İnsanlar eğer uygun bir biçimde motive edilirlse onlar kendi kendilerini yönlendirebilir ve iş yerinde yaratıcı olabilirler (Bailey, 2002 akt. Gülnar, 2007: 176).

McGregor' un X ve Y teorisinin varsayımları Tablo 'da karşılaştırmalı olarak yer almaktadır (Goldhaber, 1990 akt. Gülnar, 2007: 177).

Tablo 2: McGregor'un X ve Y Teorisinin Varsayımları

X Teorisi	Y Teorisi
1. Ortalama insan işe karşı doğal bir isteksizlik taşır ve mümkün olduğunda da işten kaçacaktır	1.Çalışma esnasında harcanan fiziksel ve zihinsel enerji oyun oynama ya da dinleme kadar doğaldır
2. Bundan dolayı, çoğu insan zorlanmalı, kontrol edilmeli, yönlendirilmeli ve cezayla tehdit edilmelidir. Yönetim eğer bu uygulamayı ısrarla yerine getirirse örgütsel amaçlara başarıyla ulaşacaktır.	2. Dışsal kontrol ve cezalandırma tehditi örgütsel hedeflere ulaşacak çabayı ortaya koymak için yegane araçlar değildir. Çalışanlar bağlandıkları hedef için çalışmalarında kendi kendilerini kontrol edecekler ve yönlendireceklerdir.
3. Ortalama insan sorumluluktan kaçınmak için yönlendirilmeyi tercih eder, çok az hırsla sahiptir ve güvenlikte olmak ister.	3. Amaçlara bağlılık çalışanların başarılarıyla bağlantılı ödüllerin bir fonksiyonudur. 4. Ortalama insan sorgulamadan değil sorumluluğu araştırarak uygun şartlar altında öğrenir. 5. Örgütsel problemlerin çözümünde yüksek düzeyde hayal gücü kapasitesi ve yaratıcılık gücü kapasitesi ve yaratıcılık gücü nüfus içerisinde sınırlı değil, aksine oldukça geniş ölçekte mevcuttur. 6. Modern endüstriyel hayat şartları altında, ortalama insanın zeka potansiyeli sınırlı düzeyde kullanılır.

Kaynak: Goldhaber, 1990 akt. Gülnar, 2007: 177

2.1.3.1.f. Glasser'in Kontrol Teorisi

William Glasser (Bailey, 2002 akt. Gülnar, 2007: 179) teorisinde hiçbir çalışana istemediği bir şeyi yaptırmanın mümkün olmadığını belirtir. Yöneticiler ve liderler, eğer çalışanlarının iyi bir iş yapmalarını istiyorlarsa, o işi yapmanın iyi bir yolunu onlara göstermek zorundadırlar. Aslında, yöneticiler etkili ve verimli metotları çalışanlarına öğrettikten sonra onları bu yeni süreçleri uygulamaları için cesaretlendirmelidirler, böylece çalışanların doğal bir şekilde en yeni tekniklere uyum sağladıklarını görecektirler. Glasser çalışanların beş ihtiyacı olduğunu belirtmiştir.

1. Hayatta kalma
2. Sevgi ve ait olma
3. Güç ya da saygı gösterme
4. Özgürlük
5. Eğlence

Daha fazla yönetici dostluğu, çalışan girdisi ve değerlendirmesini, ifade özgürlüğünü ve fikir üretimini, neşeli bir işyeri ortamını, daha kaliteli iş ve daha fazla doyumunu desteklemektedir (Ramsey, 1999 akt. Gülnar, 2007: 179)

2.1.3.2. Bilişsel Kuramları

Bilişsel kuramlar güdülenmeden önce kişilerin bilişsel özellikleri üzerinde duran kuramlardır. Bilişsel kuramlar gereksinim kuramlarına karşı bir akım olarak çıkmamışlardır (Luthans, 1992: 162). Bilişsel kuramlar; amaç-sonuç kuramı, denklik kuramı ve beklenti kuramı olarak sıralanabilir.

2.1.3.2.a. Amaç-Sonuç Kuramı (Hedef Belirleme)

Amaç kuramı E. Locke ve P. Latham tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramda kişiler ulaşmak istedikleri amaç ve sonuç için güdüledikleri görüşü savunmaktadır. Kişi kendisine yüksek bir amaç seçmesi durumunda, ona ulaşmak için daha fazla performans sergileyeceği ve daha çok çalışacağını ileri sürülmektedir (Jewell ve Siegall, 1990: 323).

Locke'nin 1970 yılında öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmaya göre sürekli yüksek not alan öğrencilerin beklenti düzeylerinin daha tatminkâr olduğu, düşük not alan öğrencilerin ise doyumsuz oldukları tespit edilmiştir. Buradan da anlaşılacağı gibi performans doyumunu etkileyen bir faktördür. (Eren, 2004: 525).

Latham'a göre amaçlara ulaşmanın önemli olduğunu kanıtlamak için en az beş yol vardır. Bunlar, (a) amaçlar için ortak bir taahhüt ortaya çıkarmak, (b) ilham verici bir görüş iletmek, (c) amaca bağlılık durumu ve sonucu için empati analizini kullanmak, (d) amaca ulaşmak için mali teşvik sağlamak, (e) amaca ulaşılacağına dair güven vermek (Heslin ve VandeWalle, 2006: 889).

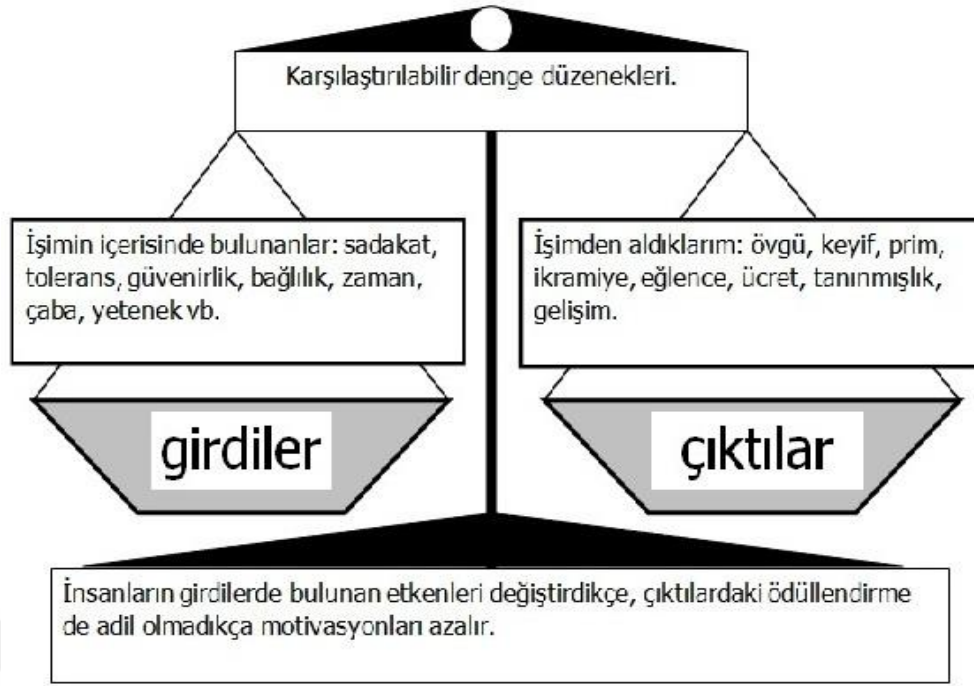
2.1.3.2.b. Denklik Kuramı

1963 yılında John Stacey Adams, iş motivasyonu kavramı için denklik kuramını oluşturmuştur (<http://www.businessballs.com/adamsequitytheory.htm>). Adams'ın iş motivasyon diagramına göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktılarını, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman ve eğitim iş için önemlidir. Denklik kuramında bireyin başkaları ile ilgilenmesi psikolojik bir kavramdır. İnsanların çoğu aynı düzeyde çalışanların aynı deneyim ve niteliklere sahip olduğunu düşünürler. Bazı insanlar kendilerini birbirleriyle karşılaştırabilirler (Çetinkanat, 2000: 27).

Denklik kuramında dört temel kavram vardır (Çetinkanat, 2000: 27).

- Kişi: eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi,
- Diğer kişi: ödül ve katkı anlamında karşılaştırılan kişi,
- Ödüller: Kişinin çalışması karşılığında elde ettiği ücret, yan gelir, statü, tanınma, iyi çalışma koşulları,
- Katkılar: Kişinin işinde taşıdığı eğitim, zekâ, deneyim, yetenek, emek gibi özelliklerdir.

Denklik kuramına ait "iş motivasyonu" şekli (Şekil – 2), aşağıda yer almaktadır. Şekle göre çalışma ortamında güven, bağlılık, çaba, yetenek varsa karşılığında gelişim, ücret ve motivasyon ve eğlencede olacaktır. Bu etkenler değiştirildikçe güdülenme azalır.



Şekil 2: Adams'ın İş Motivasyonu Diagramı

(<http://www.businessballs.com>)

Denklik kuramına göre ayrıca yöneticiler ve astlar arasındaki ilişkinin çift yönlü olmasına özen gösterilmelidir. Aynı zamanda örgütte haksızlığın olmamasının gerekliliği bu kuramı oldukça önemli kılmaktadır (Bartol ve Martin, 1991 akt. Semercioğlu 2012: 17).

2.1.3.2.c. Beklenti (Ümit) Kuramı

Beklenti kuramı Vroom tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşım bilişsel yaklaşımlardan köklerini almıştır ve klasik kuramlar tarafından geliştirilmiştir. 1964 yılında Vroom tarafından tekrar çalışılıp, kuramsal hale getirilmiştir (Luthans, 1992: 162).

Beklenti kuramı, bireylerin veya grupların belirledikleri kesin beklentileri varsa iyi bir güdülenmenin bunları gerçekleştirilebileceğini söyler. Bu kuram ayrıca bireylerin seçimleri hakkında, kişisel bir seçim yapmak için geçirdiği süreçleri açıklamaktadır. Maslow ve Herzberg'in ihtiyaçlar kuramının aksine, Vroom beklenti kuramında ihtiyaçları değil sonuçları temele almaktadır. Maslow ve Herzberg iç ihtiyaçlar ve bunları yerine getirmek için harcanan çaba arasındaki ilişki üzerine odaklanmışken, Vroom daha çok kişinin harcadığı çaba, motivasyon ve performansın sonuçları üzerine odaklanmıştır.

Bir çalışanın beklenti algısını etkileyen faktörler iş doyumunu da aynı oranda etkilemektedir (<http://www.lacpa.org.lb/Includes/Images/Docs/TC/TC341.pdf>).

- Görev için gerekli olan beceriler konusunda güven düzeyi,
- Üstler ve astlardan beklenen desteğin miktarı,
- Kullanılacak olan malzemenin ve ekipmanların kalitesi,
- Gerekli bilginin kullanılabilirliği

Beklenti kuramına göre yüksek beklenti durumundaki performansların düşük beklenti durumundan daha iyi olduğunun tespit edilmesi çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir (Jewel ve Siegal, 1990: 321).

2.1.3.3. Performansa Bağlı Modeller

Hoy ve Miksel (1996, akt. Gülнар: 183) performansa bağlı teorisyenlerin iş tatmininin görev nitelikleri, örgütsel nitelikler ve bireysel nitelikler gibi değişkenlerin ilişkisinden etkilendiğini belirtmektedir. Bu modeller; iş tatmininin performansa bağlı modelleri üzerine iki ana çalışma öncül modelleri öneren Quarstein, McAfee ve Glassman ile Glissson ve Durick (1988, akt. Gülнар 2007: 183) tarafından geliştirilmiştir. Performansa bağlı modeller; 'performansa bağlı olaylar teorisi' ve 'öngörülen model teorisi' olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır (Gülнар, 2007: 183).

2.1.3.3.a. Performansa Bağlı Olaylar Teorisi

Quarstein vd., (1992, akt. Gülнар, 2007: 184) iki ana öğeye sahip olan performansa bağlı olay teorisini geliştirmişlerdir. Bu iki ana öge performansa bağlı olay teorisini geliştirmişlerdir. Bu iki ana öge performansa bağlı nitelikler ve performansa bağlı olaylardır. Çalışma şartları, ücret, şirket politikaları, terfi olanakları ve yönetim performansa bağlı niteliklere örnek olarak verilebilir. Potansiyel çalışanlar bir işi kabul etmeden önce performansa bağlı nitelikleri değerlendirirler. Çalışan işi kabul ettikten sonra, performansa bağlı olayları değerlendirmeye başlar. Performansa bağlı olaylar; işyerinde meydana gelen, çalışan üzerinde pozitif ya da negatif etkiye sahip olabilen etkinlikler ve hareketlerdir. Bir çalışana gösterdiği iş performansı için ödül olarak verilen bedava bir tatil pozitif performansa bağlı olaya bir örnek teşkil edebilir. Yazarlar iş tatmininin; çalışanların performansa bağlı nitelikler ve performansa bağlı olaylarla ilgili değerlendirmelerini sürdürmelerinin bir işlevi olduğunu belirtmektedirler. Performansa bağlı nitelikler ve performansa bağlı olaylarla ilgili çalışanın her iki değerlendirmesi iş tatmininin bir belirleyicisi olabilir.

2.1.3.3.b. Öngören Model Teorisi

Glisson ve Durick (1988, akt. Gülnar, 2007: 184) iş tatminini ve çalışanların kuruma bağlılıklarını tahmin etmek için çalışanı, işi ve örgütsel nitelikleri incelemişlerdir. Yazarlar iş niteliklerinin iş tatmininin en güçlü belirleyicisi olacağını, çalışanların demografik niteliklerinin zayıf bir iş tatmini belirleyicisi olacağını ve örgütsel niteliklerin de orta düzey bir belirleyici olacağını önermişlerdir. Glisson ve Durick'in (1988, akt. Gülnar, 2007: 184) öngören modelinin sonuçları iş niteliklerinin çalışan iş tatminini etkileyen ana faktör olduğu önerisini desteklemişlerdir. Örgütsel nitelikler ise düşük bir etkiye sahiptir. Demografik nitelikler de iş tatmini üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir.

2.1.3.4. Rol Teorisi

Biddle (1979, akt. Gülnar, 2007: 185) rol teorisinin temel önerisini; rol bağlamındaki davranışların insanların paylaştıkları ortak bir kimlikle (pozisyonlarda) ve rollerinden haberdar olmalarıyla ilişkili olduğu biçiminde yapılandırmıştır. Biddle, rollerin daha büyük bir sosyal sistemin sonucu olduğu için süreklilik arz ettiğini ve bu rollerinde insanlara öğretilmek zorunda olduğunu belirtmektedir. Rollerin, pozisyonların ve beklentilerin bütünleşik hala gelmesi Biddle'ın rol teorisi temelinde gerçekleşir. Biddle iş tatminini etkileyen rol teorisinin bir parçası olarak rol çatışmasını ve rol belirsizliğini açıklamıştır.

2.1.3.4.a. Rol Çatışma Teorisi

Biddle(1979, akt. Gülnar, 2007: 185) rol çatışmasının insanların zıt beklentilerle karşılaştıklarında ortaya çıkacağını belirtmektedir. Biddle, pozisyonun iç ya da dış baskılarının stres ve dengesizlik sonucu liderin davranışını yeniden yönlendirdiğini ve bunun da motivasyon ve doyumunu etkilediğine işaret etmektedir. Montez(2003, akt. Gülnar, 2007: 185) dekanın fakülte ve yüksek yönetim arasında, öğrenciler ve fakülte arasında yönetim ve astlar arasında kaldığını belirtmektedirler. Yazarlar bir dekandan beklenenin meselelerin zıt yönlerini de savunabilmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar ayrıca bir dekanın sıklıkla diğeri pahasına bir işi yapmayı tercih etmek zorunda kaldığı zor şartlarla karşılaştığını belirtmektedirler. Yazarlara göre; dekan üstlerinin beklentilerini tam olarak karşılayamadığı için bu durum onlarda daha fazla stres yaratır ve bu da dekanın iş tatminini etkiler.

2.1.3.4.b. Rol Belirsizliği Teorisi

Biddle (1979, akt. Gülnar, 2007: 186) rol belirsizliğinin birinin işinin alanı ve sorumluluğu hakkındaki bilginin yetersizliği, ulaşılmazlığı ya da çelişkili olduğu durumlarda ortaya çıktığını belirtmiştir. Çalışan sürekli değişen çevrede işinin alanını ve sorumlulukların anlamak için çabalayacaktır. Bir bilgi eksikliği rol belirsizliğine ve gerilimin, kaygının ve husumetin artmasına bu da verimliliğin azalmasına neden olabilir. Montez (2003, akt. Gülnar, 2007: 186) dekanların rol belirsizliği deneyimlerinin doyumsuzluğa, kaygıya ve etkisiz performansa neden olabileceğini belirtmektedirler.

2.1.3.5. İş Doyumu Teorilerinin Karşılaştırılması

Belli başlı kapsam teorileri Maslow (1954, akt. Gülnar, 2007:186) ve Herzberg (1966, akt. Gülnar, 2007: 186) tarafından geliştirilen ihtiyaçların tatmininin ve değer elde etmenin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtilen teorilerdir. Vroom (1964, akt. Gülnar, 2007: 186) ve Adams (1963, akt. Gülnar, 2007: 186) iş tatminini değerler, beklentiler ve ihtiyaçlar gibi değerşkenlerin etkileşiminin incelenerek tanımlanabileceğini belirten süreç teorisyenlerinin önde gelenleridir. Hoy ve Miskel (1966, akt. Gülnar, 2007: 186) de performansa bağlı teorisyenlerin iş doyumunun görev nitelikleri, örgütsel nitelikler ve bireysel nitelikler gibi değerşkenlerin ilişkisinden etkilendiğini varsaydıklarını belirtmektedir. Dekanların rolleri, pozisyonları, beklentileri ve bunların iş doyumuna olan etkileri Biddle'ın (1979, akt. Gülnar, 2007: 186) rol teorisini oluşturur.

Tablo 3: İş Tatmini Teorik Yapılarının Karşılaştırılması

KAPSAM KURAMLARI	BİLİŞSEL KURAMLAR	PERFORMANSA BAĞLI KURAMALAR	ROL KURAMLARI
İş doyumunu tanımlamak için ihtiyaçların tatminini ve kazınılan içsel ve dışsal faktörleri inceler.	İş doyumunu tanımlamak için değerlerin, beklentilerin ve ihtiyaçların etkileşimini inceler	İş doyumunu tanımlamak için bireysel nitelikler, göreve ve kuruma ilişkin niteliklerin etkileşimini inceler.	İş doyumunu tanımlamak için rollerin, pozisyonların ve bireysel niteliklerin etkileşimini inceler.
Maslow'un (1954) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	Vroom'un Beklenti (1964) Kuramı	Quarstein, McAfee ve Glassman'ın (1992) Performansa Bağlı Oluşum Kuramı	Biddle'ın (1979) Rol Çatışma Kuramı

Beş Bireysel İhtiyaç: Fizyolojik, Güvenlik, Ait olma ve Sevilme, Benlik, Kendini Gerçekleştirme	İş Doyumu İçin Beklenen Ödüllerin ve Güven Düzeyinin Tanımlanması için Üç Değişken: (Hoş) Beklenti, Birleşme Değeri (Ödül değerinin algılaması), Ölçülebilirlik	İş Doyumunun Performansa bağlı Nitelikleri (ücret, çalışma şartları, şirket politikaları, promosyonlar ve yönetim) ve Performansa bağlı Olayları (işyerindeki etkinlikler) inceler	Motivasyonu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres ve Dengesizliği Belli Bir Pozisyondaki Birey Üzerindeki İçsel ve Dışsal Baskıları İnceler
Herzberg'in (1966) Motive Edici-Hijyen Kuramı	Adams'ın (1963) Eşitlik Kuramı	Glisson ve Durick'in (1988) Öngörüm Model Kuramı	Biddle'ın (1979) Rol Belirsizliği
İş Doyumunun Motive Edici ve Hijyen Faktörlerini Ölçer -Motive Ediciler (İçsel) Başarı Terfi Gelişim Şansı Takdir Sorumluluk -Hijyenler (Dışsal) Şirket Politikaları ve Yönetim Bireysel İlişkiler İş Güvenliği, İş Güvenliği Özel Hayat, Ücret, Statü Çalışma Şartları	Çalışanın Çıktı-Girdi Oranının Ölçüm Temelinde Bireyin Kendi İş Tatminini ve Eşit Düzey Çalışmaların Karşılaştırılmasını Ortaya Koyar (Yaptığım İşin Ödülünü Yeterli Olarak Alıyormuyum ve Benim Ödüllerim Eşit Düzeydeki Çalışanlarla Eşit mi?)	İş Doyumunu Öngörmek İçin Çalışanı, İşi ve Örgütsel Nitelikleri İnceler.	Çalışan Alanı ve Rolünün Sorumluluğuyla İlgili Bilgi Eksikliği Kaygıya, Etkisiz Performansa ve İş Doyumsuzluğuna neden olur.

Kaynak: Gülnar (2007: 187)

2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu basit bir kavram olarak görülebilmesine rağmen gerçekte son derece karmaşık bir kavramı ifade etmektedir (Başaran, 2004: 381).

İş doyumunu etkileyen faktörleri kişiye ve işe bağlı faktörler olarak iki grup altında toplanabilir. Bireysel faktörler bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan faktörlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırılmaktadır.

2.1.4.1. Bireysel Faktörler

2.1.4.1.a. Yaş

Çalışanların özellikleri açısından yapılan araştırmalar, yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Çalışanların yaşı ve çalışma ortamındaki bulunma sürelerinin hedef alınarak yapılan araştırmalarda iş doyumunun ne şekilde etkilendiğine bakılmıştır. Cross ve Wyman'ın (2006 akt. Öztürk, 2012: 37) çalışmasında yeni işe bağlayanların örgütsel hedeflerin elde edileceğine dair inanmaları onların iş doyumlarında önemli tetikleyici olduğunu belirtiyorlar. Clark ve arkadaşlarının (1996) çalışmasının sonucuna göre genç ve yaşlı çalışanların orta yaşlılara göre daha doyumlu oldukları bulunmuştur (Balcı, 1985 akt. Kılıç, 2013: 55).

Araştırmalar genel olarak, yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir incelemede, yaş ile doyum arasında U harfi şeklinde bir ilişki bulunmuştur. Ancak Gilmer'in 1966'da yaptığı çalışmaya göre iş doyumunu düzeyi genç işçiler arasında yüksek olmakta, ancak birkaç yıl içinde azalma eğilimi göstermekte, sonra da orta yaşlarda kıdemle birlikte artış göstermektedir (Balcı, 1985 akt. Kılıç, 2013: 55).

2.1.4.1.b. Cinsiyet

Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar, kadınların işyerlerinde erkek meslektaşlarına göre daha fazla doyum hissi duyduklarını göstermektedir (Sloane, Ward, 2001 akt. Öztürk, 2012: 37). Niçin işyerlerinde kadınlar erkeklere nazaran daha tatminkârdırlar? Ekonomistler, sosyologlar ve sosyal psikologların ilgisini çeken bu konu ile ilgili en kapsamlı çalışma 1997'de Clark'ın BHPS (British Household Panel Survey)'deki verileri kullanarak yaptığı çalışmadır. Bir dizi faktörlerin kontrolü sonucunda, iş doyumunun kadınlarda erkeklere nazaran anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak Clark, cinsler arasındaki tatmin farklılığının geçici olduğunu ileri sürerek, bunun kadınların iş dünyasındaki konumlarının ve beklentilerinin daha fazla artması sebebiyle olduğuna değinmektedir (Poza, 2003 akt. Öztürk, 2012: 38) Clark'a göre, kadınların iş dünyasındaki değerlerinin artması durduğu zaman, kadınların ve erkeklerin kaydedilen doyum düzeyleri aynı olacaktır (Clark, 2003 akt. Öztürk, 2012: 38).

Bu güne kadar yapılan cinsiyet iş doyumunu ilişkisini inceleyen çalışmalarda iş ortamında kadınların daha yeteneksiz ve erkeklerle eşit olmadığı düşüncesinin yaygın olduğu bulunmuştur. Bu yanlış kanaat sonucunda, iş ortamında kadınların negatif imajı onların terfi yollarının kapanmasına neden olmuştur(Fraser ve Hodge, 2000 akt. Öztürk, 2012: 38). Sonraki dönemlerde yapılan çalışmalar

ise kadınların cam tavan sorununun kırılmaya başladığını, bunun sonucunda ise iş doyumunu etkileyen faktörlerin de değiştiğini gösteriyor (Graham ve Messner, 1998 akt. Öztürk, 2012: 38).

Yukarıdaki çalışmalara ve literatürdeki diğer araştırmalara bakıldığında, kadınların mı yoksa erkeklerin mi daha fazla iş doyumuna sahip olduğuna dair net bir bilgiye ulaşılamamıştır.

2.1.4.1.c. Kişilik

Kişilik yapısının işe uygunluğu da iş doyumunu etkileyen bir başka faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin işinden ve tüm yaşamından oluşan beklentileri kendi kişiliği ile ilgilidir. Otoriter, baskıcı, kendini beğenmişlik ve seçici kişiliğin iş doyumunu azalttığı ve iş ortamında doyumsuzluktan kaynaklanan çatışmaları arttırdığı tespit edilmiştir. Diğer açıdan yeniliklere ve değişimlere karşı çıkan kişilik yapısının iş doyumunu azalttığı, yine kişinin kendisine olan saygısının az olması, psikolojik sorunlarının olması, diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak görmesine yol açtığı ve iş doyumunu azalttığı da ortaya çıkmıştır (Kılınç, 1997: 314-315). Kendine güveni olan, öz benlik duygusunu gerçekleştiren bireyler, bu özelliklerini daha az düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabildikleri saptanmıştır (Başaran, 1991: 205).

İşle ilgili beceriler edindirilebilir ve olgunluklar geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğa yeterince erişememiş, kendisini geliştiremeyen iş görenlerin ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, çalıştığı kuruma yarardan çok zarar getireceği aşikârdır. Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan kişiler, azimli, kararlı ve sebatkâr oldukları için iş doyumları yüksektir. Bireyin iş doyumunun özel hayatına yansımaları üzerinde yapılan araştırmalarda, işinden memnun olan iş görenin yaşamla ve çevresiyle daha uyum içinde olduğu saptanmıştır. Çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler arasında kişilik yapısının önemli bir yere sahip olduğu sonucuna varılmış ancak bu uyumun her zaman mümkün olmadığı da belirlenmiştir (Kolçak, 2012: 163).

2.1.4.1.d. Eğitim

Eğitim düzeyi, iş doyumunu ile ilişkilendirilen diğer bir faktördür. Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun mertebelerde yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir mertebeye yer alan

Çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Aşık, 2010).

Oshagbemi (2003: 51 akt. Öztürk, 2012: 38) niversite ğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında iş doyumunu ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş; akademik personelin iş doyumunun hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Hizmet işletmelerinde yapılan araştırmanın sonucunda; çalışanların iş doyumunun en yüksek düzeyde psiko-sosyal faktörlerden etkilendiği görülmüştür (Akıncı, 2002: 12). Diğer bir ifade ile kişinin iş koşullarından daha çok kişilerarası ilişkiler gibi sosyo-psikolojik faktörlerin etkisi ile iş doyumunun ya da doyumsuzluğunun geliştiği açıklanmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre eğitim durumu ile iş doyumunu arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.4.1.e. Sosyo-Kültürel zellikler

İş görenin sosyal yapısının da iş tatmini üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Aile bağı zayıf olan, bireysel standardının altında yaşayan, durağan yapılı olan, iş alışkanlığı oluşturmayan kişilerin iş tatmininin düşük olduğu yönünde bulgular mevcuttur (ztrk, 2012: 39).

Yetişme tarzına bağlı olarak, sorumsuzluğu tercih eden; yükselmek, daha iyi yaşam standardı elde etmek için gerekli arzuyu taşımayan iş gören özel beklentilere de sahip olmayacaktır. İşe ilişkin özel beklentilerin olmayışı iş görenin işi ile duygusal bağını azaltacak ve iş tatmin duygusunu çok arka planlara itecektir (Erdoğan, 1999: 235).

Dunn ve Stephens' in bildirdiklerine göre Hulin, iş doyumunu ile sosyo-ekonomik toplum özellikleri arasında, diğer etkenlere oranla daha önemli ilişkiler bulmuştur. Bir başka araştırmada ise Turner ve Lawrence, kk yerleşim birimindeki işçilerle büyük yerleşim birimdekilerin iş doyumunu düzeyleri arasında farklılıklar bulunduğunu saptamışlardır (Balcı, 1985 akt. Öztürk, 2012: 39).

Yapılan bu ve benzeri çalışmalar işığında sosyo-kültürel özelliklerin iş doyumunda etkisi olduğu söylenbilir.

2.1.4.1.f. Kıdem

Araştırma bulguları kıdemle iş doyumunu ilişkisi arasında bazı paralellikler göstermektedir. Örneğin Gilmer' in sözünü ettiği bir araştırma, bireylerin ilk işe başlamalarından hemen sonra iş

doyumunu düzeylerinin yüksek olduğunu, daha sonra bu düzeyin düştüğünü göstermiştir (Balcı, 1985, s. 11).

Cross ve Wyman'ın (2006 akt. Öztürk, 2012: 39) çalışmasında yeni işe başlayanların örgütsel hedeflerin elde edileceğine dair inanmaları onların iş doyumlarında önemli tetikleyici olduğunu belirtiyorlar. Clark ve arkadaşlarının (1996) çalışmasının sonucuna göre genç ve yaşlı çalışanların orta yaşlılara nispette daha doyumlu oldukları bulunmuştur (Öztürk, 2012: 39).

Yapılan araştırmalarda genel olarak varılan kanı iş görenlerin iş doyum düzeyleri işe başladığı ilk zamanlarda yüksektir. Ancak zaman geçtikçe motivasyon kaybından dolayı iş görenler üzerinde iş doyumunu düşme eğilimi gösterebilir.

2.1.4.2. Örgütsel Faktörler

2.1.4.2.a. İş ve Niteliği

İşin, yeni şeyleri öğrenmeye elverişliliği, bir takım becerisi ve yetenekler getirmesi, topluma saygın bir iş olması, bağımsızlık sağlaması ve başarı duygusu vermesi kişinin işten duyduğu doyum düzeyini attıran veya azaltan faktörlerdir. İşin monoton olması yani işin içeriğinin değişme imkânının az olması gibi nedenler doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Sürekli olarak aynı işi yapan çalışan aynı işi yapmaktan sıkılmakta ve doyumsuzluk duymaktadır (Özcan, 1991 akt. Öztürk, 2012: 40).

İşten doyumun en önemli etkenlerinden biri çalışan çalıştığı işin özelliklerini beğenmesidir. Bunun koşulları:

- Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- Çalışanı yaratıcılığa değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması (Başaran, 2004: 386).

2.1.4.2.b. Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları

İş ortamı, çalışanın iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel

ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1999: 245). Özellikle okulların merkezi bir yerde olması, sınıfların kalabalık olmaması öğretmenlerin çalışma koşulları için önemli etkenlerdendir.

2.1.4.2.c. Ücret-Terfi Sistemleri

İş doyumunun önemli faktörlerinden birisi de emeğin karşılığında alınan ücrettir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki bir noktaya kadar iş görenin aldığı ücretin yeterliliği, yeteneği karşılığında alması gereken orana normallığı, ihtiyaçlarını karşılama derecesi iş doyumunu etkilese de, bir noktadan sonra ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisi, miktarı ile değil iş görenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. Bunun için de adilane ücret sisteminin örgütte kurulması önem arz etmektedir. Ücret dağıtımını ile ilgili uygulamalar adilane algılanması sonucu çalışanların iş doyumları yükselmektedir (Öztürk, 2012: 39).

Ücretin, iş göreni tatmin ve motive etmek için iyi bir araç olduğunu savunan görüşler yanında karşıt görüşte olanlar da vardır. Ancak, burada önemli olan ücretin doyum sağlayıp sağlamadığı konusunda evet ya da hayır şeklinde kesin bir yanıt ortaya koymaktan çok, olabildiğince adil ve objektif bir ücret sistemi ortaya koyabilmektedir (Keleş, 2006: 37).

İşletme içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı meydana getirecektir(Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Eren (2001), terfiinin, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir faktör olduğunu belirterek, aynı zamanda insan tutkusunu tatmin eden bir araç da olduğunun üzerinde durmaktadır (akt. Öztürk, 2012: 41).

Ücretlerin zamanında verilmesi ve terfinin iş görenler için iyi bir motivasyon kaynağı olduğu söylenebilir.

2.1.4.2.d. Ödüllendirme

Çalışanların adil bir sistem içerisinde ödüllendirilmeleri iş doyumunu olumlu etkileyen faktörlerden birisidir. Gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanların ödüllendirilmesi ödülü hak edenlerin iş doyumunu arttırmakta iken başarı değerlendirme sisteminin olmaması ya da hatalı olması ise başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Ödüller, çalışanda kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının örgütsel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştirmektedir (Kaynak, 1990: 141).

2.1.4.2.e. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

Örgütte çalışanların birebir ilişkileri birçok örgütsel değişkenleri etkilediği gibi iş doyumunu da etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ortaya konmuştur (Oshagbemi, 2000 akt. Semercioğlu, 2012: 28).

Çalışanların iş doyumunun, az sayıda çalışanın yer aldığı küçük örgütlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülürken, büyük örgütlerde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması nedeni ile daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda büyük örgütlerde iş doyumunun düşük olmasının nedeni çalışanlar arasında yakınlık ve arkadaşlık duygularının gelişmemesi olabilir (Solmuş, 2004: 189). Küçük işletmelerde iş doyumunun yüksek olması iş görenlerin birbirlerine karşı duyduğu güven duygusu ile çalışanlar arasındaki güçlü iletişimden kaynaklandığı söylenebilir.

2.1.5. İş Doyumsuzluğu

İş doyumumsuzluğu; çalışanın yaptığı işten hoşlanma duygusu elde etmemesini, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik, kaçma isteği duymasını ifade eder. İş doyumumsuzluğu çalışana elem verir ve onu olumsuz duygulara sevk eder. İş doyumumsuzluğu çalışanda yoğun ve sürekli kaygı yaratmakta, onun ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında çalışanda bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle çatışma gibi istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Aksu ve ark., 2002: 2).

Bireyin işine gösterdiği tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, bireyin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh halini iş doyumunu, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz ruh halini iş doyumumsuzluğu olarak tanımlamak olasıdır (Spector, 1996 akt. Semercioğlu, 2012: 28).

Bingöl'e (1995) göre iş doyumumsuzluğu kavramı; çalışanların işlerinden hoşnutluk duymalarını ifade eden iş doyumunu kavramının tam karşıt anlamlısıdır (Bingöl, 1995 akt Semercioğlu, 2012: 29).

Herzberg'e göre ise iş doyumunu ve iş doyumumsuzluğu arasında zıtlık yoktur. Buna bağlı olarak geliştirdiği "Çift faktör Kuramı"nda iş doyumunu belirleyen iki temel faktörün başarı ve takdir olduğunu belirlemiştir. Ancak bu faktörler olmadığında iş doyumumsuzluğunun ortaya çıkmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, ücretin düşük olması, çalışma koşullarının kötü olması vb. durumlarda iş doyumumsuzluğunun ortaya çıkması söz konusu iken, bu olumsuzlukların düzeltilmesi sonucunda iş doyumunun ortaya çıkmadığını belirtmiştir (Tietjen ve Myers, 1998: 228).

İş doyumsuzluğunun doğrudan neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulmalar şeklinde görülmektedir (Feldman ve Arnold, 1983 akt Semercioglu, 2012: 29).

2.1.5.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Açıdan Sonuçları

İş doyumsuzluğu iş görenler üzerinde birçok etki bırakmaktadır ve bu bırakılan etkinin tabii sonuçları görülmektedir. Bu sonuçları psikolojik ve ruhsal kaynaklı, stres kaynaklı ve kişilik bozukluğu kaynaklı şeklinde inceleyebiliriz. Bu etkiler ve sonuçları ayrı ayrı aşağıda yer almaktadır.

2.1.5.1.a. İş Doyumsuzluğunun Psikolojik ve Ruhsal Kaynaklı Sonuçları

Bireyler dünyaya geldiği andan ölüme kadar ortalama 25 – 30 yıllık bir zaman dilimi boyunca çalışmaktadır. Bu çalışma hayatı boyunca işinden doyum sağlaması, kişinin psikolojisi açısından çok önemlidir. Başka bir deyişle mutlu olması ve yaşamından haz alması için iş doyumuna gereklidir. Bu bakımdan düşünüldüğünde kişinin doyumsuz oluşu onun hayata olumsuz bakmasına ve psikolojik sıkıntılara neden olabilir (Telman ve Ünsal, 2004: 12).

Çalışanların sözlü ve yazılı olmasa da çalıştıkları iş yerleriyle yaptıkları ve çalışanın beklentilerini içeren psikolojik anlaşmalar vardır. Psikolojik anlaşmalara göre birey beklentisini çalıştığı kurumda bulamaması halinde işine ve işyerine karşı olumsuz bir tutum sergiler (Aşık, 2010: 37).

Psikolojik ve ruhsal bir stres durumunda bireyin bedeninde meydana gelen sıkıntılara ise “psikosomatik hastalıklar” adı verilmektedir (Cüceloğlu, 2002: 476). Özellikle stres kaynaklı iş doyumsuzluklarında meydana gelen psikosomatik hastalıklardan bazıları; mide sıkıntıları, kalp rahatsızlıkları, cilt problemleri, tansiyon ve migren vb. şeklinde sıralanabilmektedir (Samadov, 2006: 53).

Sonuç olarak kişilerin iş doyumuna ulaşmaları onların psikolojik ve ruhsal sağlığını olumlu olarak tesir edebilmekteyken, iş doyumsuzluğu da olumsuz yönde etkileyebilir. İş doyumsuzluğunun psikolojik olarak da; ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açabileceği anlaşılabilir.

2.1.5.1.b. İş Doyumsuzluğunun Stres Kaynaklı Sonuçları

Stres 17. yüzyılda; felaket, bela, musibet, dert anlamında kullanılırken; 18. ve 19. yüzyılda

kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organlara ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Buna bağlı olarak stres, nesne ve kişilerin bu güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Güçlü, 2001: 92).

Stres, bir bireyin çevresel uyarılara yeterli şekilde ya da araçsal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul, fiziksel ve ruhsal anlamda olumsuz etkiler karşısında tepkide bulunduğu koşullar dizisidir (Balcı, 2000: 2).

Pehlivan'a (1991) göre ise stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres, durup dururken gerçekleşmez ve gerçekleşme sırasında da birçok belirti meydana getirir. Özellikle stres yaratan faktörler yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte, diğer bir değişle yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara özveri ve uyum göstermekte zorlanmaktadır (Güçlü, 2001: 96).

Bir örgütte çalışanları etkileyen stres kaynakları şunlardır (Pehlivan, 1991: 793):

- İş yükünün fazlalığı
- Zaman sınırlılığı
- Denetim niteliğinin düşük olması
- Yetkinin, verilen sorumluluğu karşılama yetersiz olması
- Politik havanın güvensizliği
- Çalışanların, kurumdaki rollerinin belirsizliği
- Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
- Kişi ile işi arasındaki uyumsuzluk
- Çalışma koşulları ve çalışan ilişkileri
- Verilen sorumlulukların yarattığı endişe duygusu şeklinde sıralanabilir.

İş doyumu ile stres arasında negatif bir ilişkinin olduğu, iş stresinin artması sonucunda iş doyumunun azaldığı gözlenmiştir. İş stresi sonucunda ise doğal sonuç olan iş doyumsuzluğunun ve psikolojik sıkıntıların meydana geldiği anlaşılmıştır (Başaran, 1991: 207).

2.1.5.1.3.c. İş Doyumsuzluğunun Kişilik Bozukluğu Kaynaklı Sonuçları

İş doyumsuzluğunu etkileyen bireysel faktörlerden birisi de kişilik bozukluklarıdır. Bireyler kendilerini güçsüz ve isteksiz hissetmelerinde önce kendi kendisine oluşturduğu savunma

mekanizmasını kullanır, sonra bu durumu atlatamazsa nevroz durumunu daha ileri safha da ise psikoza yaşar (Samadov, 2006: 55).

İş doyumsuzluğu durumunun devamında kişiler nevroz durumuna sahip olabilir. Nevrozlu kişi heyecanlı ve genel anlamda zorlayıcı bir kişiliğe sahiptir. Hemen hemen bütün insanlarda bulunan bu durumu normal insanlar kendi kendilerine atlatırlarken, nevrozlu kişiler atlatamazlar. Ayrıca bu tür kişilerin gereksiz korkuları vardır. Endişe, hastalık hastalığı, sinir yorgunluğu vb. gibi durumların ortaya çıkmasına neden olur (Kolasa, 1979 akt. Semercioğlu, 2012: 31)

Sonuç olarak bakıldığında kişilik bozukluğundan kaynaklı psikolojik sıkıntıların, nevrozun ya da daha ileri bir rahatsızlık olan psikozun bireyde olması durumunda iş doyumsuzluğu oluşabilir.

2.1.5.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Açıdan Sonuçları

Çalışanlarda bulunan iş doyumsuzluğunun örgütlere verdiği olumsuz etkiler sebebiyle birçok işveren büyük sıkıntılar çekmektedir. Bu etkileri şöyle sıralamak mümkündür (Pehlivan, 1991 akt. Semercioğlu, 2012: 32).

- İşe devamsızlık
- İş uyumsuzlukları
- Personel devri
- Örgüte yabancılaşma

2.1.5.2.a. İşe Devamsızlık

Bir örgütte iş doyumunun yüksek olup olmaması ve bağlı oldukları örgütlere güven duyup duymadıklarını öğrenmek için çalışanların iş yerlerinde nasıl davrandıklarına ve iş yerlerindeki devamsızlıklarına bakmak gerekir (Boe, 2002: 18).

Örgüt verimliliği, personel arasındaki ilişki ve moral gücü açısından büyük önem taşıyan personelin devamsızlığı; iş görenin çalışmasına veya planladığı çalışma programına gelmemesi anlamına gelmektedir. İş görenin yıllık izninde ve tatil günlerinde gelmemesi devamsızlık anlamına gelmemektedir (Eren, 2004: 267).

İşe devamsızlık, özellikle finansal kayıplar ve örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkileri nedeni ile işgücü devrinden çok daha fazla olumsuz sonuçlar doğurmakta ve çalışanın örgütsel üyeliğinin sona erdirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda tepkinin ortaya konulmasını sağlayan

alternatif bir davranış olmak gibi bir özelliğe sahip bulunmaktadır (Arbak ve Kesken, 2005 akt. Semercioğlu, 2012: 32).

Yaş ile devamsızlık arasındaki ilişki incelendiğinde, 25-45 yaş arası çalışanlarda devamsızlığın genç gruplara ve yaşlara nazaran daha az olduğu belirlenmiştir. Ayrıca genç yaşlarda görülen sık meslek ve iş değiştirme olgusunun bu yaşlarda ortadan kalktığı, orta yaş grubunu aşan kimselerde ise bedensel rahatsızlıkların artması ile paralel olarak daha fazla izin ve rapor kullanımının gerçekleştiği, kış mevsiminde daha fazla devamsızlığın yapıldığı belirtilmektedir (Eren, 1998 akt. Semercioğlu, 2012: 33).

Araştırmalarda işe devamsızlığının iş doyumunu olumsuz etkileyen bir kavram olduğu anlaşılabilir.

2.1.5.2.b. İş Uyuşmazlıkları

İşçilerin topluca işlerindeki faaliyetleri durdurmak veya işin niteliğine göre işi önemli ölçüde duraklatmak amacıyla aralarında anlaşarak aynı amaç uğruna çalışmamaları için verdikleri karara uyarak iş bırakmalarına grev denir (2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanununun 25. Maddesi).

İş yerinde tamamen faaliyetin durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir (Samadov, 2006: 61).

Bir sendikaya katılma veya onlara karşı olumlu tutum geliştirme iş doyumsuzluğunun bir başka sonucudur. Sendikalaşma yöneliminin temelinde iş doyumsuzluğundan kaynaklanan hayal kırıklığına karşı sendikanın kullanılması eğilimi vardır (Korman, 1992: 1988).

Grev ve lokavt ekonomik ve sosyal etkileri nedeniyle toplumları çok fazlaca etkilemektedir. Çünkü grevin sonucunda topluma belirli bir ekonomik maliyet yüklenmektedir. Grev ve lokavt sonucu duran işyerlerinin, üretime katkısı olmamakta ve toplam üretimin azalmasına sebep olmaktadır (Tayanç, 1987 akt. Semercioğlu, 2012: 33).

İş uyuşmazlıklarının iş doyumsuzluğu açısından anlamı, üretimin durması ya da yavaşlamasını sağlayacak faaliyetler olarak ifade edilebilir ve bu durum iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarabilir.

2.1.5.2.c. Personel devri

Personel devri, bir işletmedeki çalışanların iş doyumlarının ve işletmeye bağlılığın en önemli göstergesi olmakta ve çalışanın örgütsel üyeliğini kendi isteği doğrultusunda sona erdirip, işinden ayrılması olarak tanımlanır (Şengül, 2008 akt. Semercioğlu, 2012: 34).

Personel devri, bir örgütte çalışan iş görenlerin belirli bir dönem içerisinde işlerinden ayrılanların yüzdesini veren personel devir oranıyla belirlenmektedir (Aytek, 2000: 34). Örgütün belirli bir faaliyet dönemi içindeki personel devir oranı ise aşağıdaki şekilde formüle edilmektedir.

“Personel Devri = Bir yılda işten ayrılan sayısı /Ayrılan toplam personel sayısı × 100”

Personel devrinin yarattığı olumsuzluklardan birisi örgüte yeni giren kişilerin işlerine uyum sağlamalarının zaman alması ve bu kişilerin genellikle işlerini daha yavaş, daha hatalı yapmalarıdır. İşyerleri bu durumun üstesinden gelmek için yeni çalışanlarını eğitime tabi tutarlar. Hem yeni çalışan olmaktan kaynaklanan yavaşlık hem de eğitim sürecinin kendisi yine işletmeler için ekonomik yönden zararlı olmaktadır (Aydın, 2005: 66).

Personel devrinin yol açtığı olumsuzluklardan birisi de belirli bir tecrübe ve ustalık gerektiren işlerde tecrübe sahibi olan personelin işten ayrılmasıdır. Yeni giren personelin tecrübe edinmesi için gereken eğitimlerle yaptıkları acemiliklerden kaynaklanan hataların belirli birer maliyeti vardır. Bu maliyet işyerleri için birer ek harcamadır (Eren, 2001: 275).

Personel devrinin iş doyumsuzluğu açısından anlamı, işten her ayrılan kişinin işyerine zarar verebileceği ve yeni gelen personelin tecrübesizliği iş doyumsuzluğuna neden olabilir.

2.1.5.2.d. Örgüte Yabancılaşma

Yabancılaşma ilk kez Horatius tarafından tanımlanmış, kişinin dış dünya ile bağlantısının çevresel faktörler tarafından aşınarak ve aşındırılarak yabancılaşacağı vurgulanmıştır. Hegel ise insanın kendi hayatının öznesi konumundan çıkarak, nesnesi durumuna gelmesini yabancılaşma olarak tanımlamıştır (Şengül, 2008 akt. Semercioğlu, 2012: 34).

Yabancılaşma; özdeşleşmenin tersine iş görenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması, kendini çekmesidir. Çalışan örgüte yabancılaştığında, işine devam etse bile kendisini örgütün bir parçası gibi görmez. Bu durumun sebebi işiyle ya da çalıştığı topluluk ile ilgili olabilir. Kişi böyle bir durumda örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevi dışındaki işlere arkasını dönmüştür. Örgüt ve işi ile gurur duymaz (Başaran, 2004: 208).

İşe yabancılaşma ve iş doyumsuzluğu karşılıklı etkileşim içerisindedir. Ancak Wilensy, bir kişinin işine yabancılaşmasının, her zaman iş doyumsuzluğuna yol açmadığını, çalışanların işlerinin çok farklı yönlerinde de doyum sağlayabildiğini belirtmektedir (Kasapoğlu, 1999: 419).

Yabancılaşma duygusunu belirleyen en kritik nokta ise, çalışanın insan olarak ihtiyaçlarının farkına varması ve buna bağlı olarak çevreden beklenti içerisine girmesidir. Eğer ihtiyaçlarının karşılanmadığının farkında ve potansiyelinin bilincinde ise yabancılaşacak, bilincinde değilse bu duyguyu hissetmeyecektir (Telman ve Ünsal, 2004: 80-81).

Yabancılaşma iş ve aile ilişkilerinde bozulmalara, işe bağlılığın azalmasına, alkol veya uyuşturucu kullanmaya, ruhsal rahatsızlıklara, iş performansında düşüşe, strese, iş devrine ve iş yavaşlatma gibi istenmeyen davranışlara sebep olabilir (Şengül, 2008 akt. Semercioğlu, 2012: 35).

İş doyumsuzluğunun stres ve performans düşüklüğü gibi açılardan örgütsel yabancılaşmaya yol açabileceği anlaşılabilir.

2.2. Öğretmenlerde İş Doyumu

Büyüklerimizin dediği gibi; öğretmenlik kutsal bir meslektir. Kimileri için bu söz basit bir cümleden ibarettir. Ancak dört yıllık eğitim fakültesini okuyup öğretmenliğe başlayan çoğu kişi bu söze hak vermektedir. Her öğretmen okulunda rahat bir ortamın olmasını ister. Kimi öğretmenler müdür ve müdür yardımcılarını ile iyi geçinerek rahat edeceğine inanırlar. Kimi öğretmenler ise kalabalık olmayan bir okul ve mevcudu çok olmayan bir sınıf hayali kurarlar. Günümüz şartlarında özellikle de büyük şehirlerde kalabalık olmayan bir sınıf ve okul bulmak zordur.

Eğitim örgütlerinde görev yapanların yüksek motivasyona sahip olması, bu örgütlerin etkili ve verimli çalışmasına ortam hazırlar. Okulların etkili ve verimli bu ortama ulaşabilmesi için de bu örgütlerin temel taşı niteliğindeki öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması gerekir. Okullarda öğretmenlerin sağladığı doyum ya da doyumsuzluk eğitim-öğretimin kalitesi bakımından büyük önem taşımaktadır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010: 202).

Eğitim organizasyonları da diğer organizasyonlar gibi belirli bir amacı gerçekleştirmek için kurulmuştur. Eğitim sisteminin işlevini yerine getirebilmesi, eğitim organizasyonlarının etkililiğine bağlıdır. Eğitim kurumlarının etkililiği ise örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde hammaddesinin ve ürününün insan olan bir örgütte görev alan öğretmenlerle gerçekleştirilebilir (Özgan, 2006). Bu bağlamda okul kaynaklarının en önemlisi olan öğretmenlerin etkili bir şekilde kullanılması okul yönetiminin ve dolayısıyla okul yöneticilerinin birincil görevidir (Özkan, 2005). Yöneticiler, öğretmenlerin adalet algılarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilecek bir konuma sahiptir (akt. Özgan ve Bozbayındır, 2011: 68).

Günümüzde öğretmenlik, özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilmektedir. Statü ve saygınlığı, ülke ve kültürler göre farklılık göstermekle birlikte öğretmenlik, doğrudan insanla ilgili bir meslek icra etmesi yönüyle, bizim kültürümüzde öteden beri sadece bir kazanç kapısı değil, aynı zamanda kutsal bir meslek olarak da algılanmıştır. Toplumda öğretmen, davranış modeli, örnek kişi olarak görülmüştür. (Kılıç, 2013: 68)

Bir toplumun kalkınmasında eğitim ve öğretim kurumlarının sağladığı katkı hiçbir zaman göz ardı edilemez. Bu kalkınmayı da ancak iyi yetiştirilmiş ve çağın gerektiği donanıma sahip yeni kuşaklar gerçekleştirebilir. Donanımlı ve her yönüyle dünyayı okuyabilen bu altın neslin yetiştirilmesinde en önemli unsurların başında öğretmenler gelmektedir. Çok önemli olan öğretmenlik mesleği ve bunu icra eden değerli öğretmenlerin görev yaptıkları yerlerde meslekleri ile ilgili veya buldukları çevre şartlarından dolayı öğretmenler bir takım sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Bu sıkıntılar giderilmediği sürece, öğretmenlerin işe ve mesleklerine karşı olumsuz tutumlar sergilemeleri haliyle olacaktır. Bu da öğretmenlerin motivasyonunu bozarak iş doyum düzeylerini düşürmektedir. Bununla birlikte daha farklı sorunlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin; işe karşı isteksizlik, moral bozukluğu, iş devamsızlığı, mesai arkadaşları ile geçinememe, kutuplaşmalar ve buna benzer durumlar beraberinde işte verimsizliği getirmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin edindiği bütün mesleki yeteneklerini öğrencilerine aktarmalarını ve çalıştıkları kurumlarda kullanmasını sağlamak ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için iş doyumuna etki eden olumlu ve olumsuz etmenlerin belirlenmesi ve iş doyumunu düzeyini olumsuz etkileyen etkenlerin giderilmesinde alternatif projelerin oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda, öğretmenler ne kadar doyumlu ve verimli çalışırlarsa, yeni neslin yetişmesi ve toplumun kalkınması da o yönde hızlı ve sağlam temeller üzerinde olacaktır. (Kılıç, 2013: 68)

Çeşitli iş gören grupları arasında iş doyumunun önemi giderek artmaktadır. Bu iş gören gruplarından biri de eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerdir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler eğitim vermek amacıyla sürekli öğrencilerle iletişim halinde buldukları, eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamak için baskı ve strese girdikleri, ihtiyaçlarının karşılanmamasıyla birlikte motivasyonlarının azaldığı belirtilmektedir. Tüm iş görenlerde olduğu gibi stres, ihtiyaçların karşılanmaması, güdülenme azlığı gibi faktörler iş doyumsuzluğu ile sonuçlanmaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 200 akt. Karakuş, 2008: 10). İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre, öğretmenler arasındaki iş doyumunu; meslektaşlarıyla olan ilişkiler, mesleki gelişim, öğrenci başarısı, öğrenme düzeyi, öğretmenlik imajı ve kıdem gibi faktörler tarafından etkilenilmektedir (Evy, Louw ve Badenhorst, 2008: 139).

Eğitimde verimin sağlanabilmesi için personelin moralli olması önemlidir. Morali yükseltmek için alınması gereken önlemlerin başında, idarecilerin iş görenler için iyi bir örnek olmaları, bilinçli bir şekilde iş görenlerde hizmet aşkını uyandırmaları gerekmektedir. Kurum içinde bireyin moralinin,

yaptığı iş ve mesai arkadaşlarıyla olan ilişkisi, kişiliğine değer verilmesi, statüsü ve yöneticisinin davranışları ile yakından ilgili olduğu vurgulanmaktadır (Karaköse ve Kocabaş, 2006: 4).

İş doyumunu kavramı bireyin tüm yaşamına yön veren bir yere sahiptir. Özellikle mesleği öğretmenlik olan kişilerin, iş doyumlarının yüksek veya düşük olması iletişimde bulunduğu öğrenci, veli, birlikte mesai yapılan iş görenler ve diğer paydaşlar açısından çok önemlidir. Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları, okulun amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olur. İşinden doyum sağlayan öğretmen, okulda ve çevrede olumlu davranışlar sergiler. İşinde doyumsuz olan öğretmen ise, okulda ve çevrede olumsuz davranışlar gösterir (Çetin, 2007: 7).

Bir toplumun çağdaş uygarlık düzeyine çıkmasında en önemli unsur, eğitimidir. Eğitim sisteminin yapısal özellikleri ve amacı, çağdaş uygarlığı yakalamanın ve kalkınmayı sağlamanın temelini oluşturmaktadır. Ancak sistemin yapısal özelliği ve amacının ideal ölçüde olması tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Önemli olan bu sistem içerisindeki insan girdisinin vasfıdır. Bu insan, en ideal sistemi çalışamaz hale getirebileceği gibi, en olumsuz koşulları içeren bir sistemde de nitelikli ürünler ortaya koyabilir. Eğitim, sosyal bir kurum ve bir sistem olarak ele alındığında, bunun başlıca öğelerini, öğrenciler, öğretmenler, eğitim programı, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziki ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır. Bunlar içinde öğretmen, en temel öğedir. Eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılıdır (Şişman, 2005 akt. Kılıç, 2013: 70).

Yüksek doyum düzeyine ulaşan öğretmen daha üretken, kendini daha çok işine veren, verimli, problem çözebilen, algılama yetenekleri yüksek, hem kendisine, hem de bulunduğu okula ve toplumla etkileşim hâlinde olduğu diğer bireylere de fayda sağlayan kişi olacaktır (Atay, 2001: 412). İş doyumunu tüm meslekler için önemli olduğu kadar, eğitimde de arzu edilen hedeflere ulaşılmasında en stratejik öğe olarak kabul edilen öğretmenler açısından da önemli ve gereklidir. Çünkü iş doyumsuzluğu strese ve verimsizliğe neden olduğundan dolayı ruh sağlığını bozabilmekte ve verimi engellemektedir.

İş doyumunu öğretmenleri etkilediği gibi yöneticileri de etkilemektedir. Dolayısıyla eğitim ve okul yöneticileri için de, baştan beri tartışılan iş doyumunu kavram ve ilklerinin geçerli olduğu söylenebilir. Eğitim örgütlerinde üyeler sosyal değerler, standartlar, normlar ve inançlar etrafında toplanmaktadırlar. Kolektif ruhun oluşturulabilmesi için birtakım değerler sistemi belirlenmekte ve değerler sistemine göre çalışma ilkeleri oluşturulmaktadır (Eves, 2008: 26).

Eğitim iş görenlerinin iş doyumları ile işlerine ve okullarına olan bağlılıklarında büyük oranda bir düşmenin olduğu gözlenmektedir. Doyumdaki ve bağlılıktaki bu azalmanın, sistemdeki insan kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılmaması, güdülenme eksikliği ve bağlılık geliştirme stratejilerinin yeterince uygulanmamasıyla yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. Bu konuya ilişkin değerlendirme, sistemi geliştirme ve başarıya ulaştırmada insan faktörünün büyük ölçüde ihmal edildiği gerçeğini öne çıkarmaktadır (Mahmutoğlu, 2007 akt. Kılıç, 2013: 70).

Doyumsuzluk, öğretmenlerin ruhsal yönden zayıflamalarına, çökmelerine neden olmakta ve bunun sonucu olarak da, psikolojik sorunlar ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Hâlbuki pek çok eğitim bilimcisi, öğretmenlerin ruh sağlığının, onların sınıfta gösterdikleri davranış kadar önemli olduğu görüşündedir. Hatta bazıları, ruh sağlığının, öğretmenin konu ile ilgili bilgisinden ve öğretme tekniğinden çok daha önemli olduğunu düşünmektedirler. Buna karşın uzmanlar, ekonomik sıkıntılar yüzünden öğretmenlerin ruh sağlıklarının gittikçe bozulduğunu, toplumun gösterdiği saygın bir yere uygun olmayan işler yapan öğretmenlerin, sıkıntılarını okula da yansıttıklarını, işlerinde başarısız olduklarını ve buna bağlı olarak bunalıma da düştüklerini belirtmektedirler. Oysa eğitim örgütlerinin verimliliği ancak, öğretmenlerin yaptıkları işlerden doyum ve zevk sağlaması ve böylece örgüt amaçları doğrultusunda istekli olması ile mümkündür. Bu nedenle pek çok ülkede, eğitimde öğretmen unsuru, toplumun çağdaş ihtiyaçları paralelinde gerek nicelik, gerek nitelik yönünden en üst düzeye çıkarmak için önemli çalışmalar yapılmış ve bu alanda birçok yeni gelişmeler ve düzenlemeler ortaya konulmuştur (Atay, 2001: 413-414).

Okulda verimliliği artırmak için yöneticileri, öğretmenleri ve diğer personeli, yönetim süreçlerinde faal kılmak gerekir çünkü karara katılma verimliliği artırır. Karara katılan personel çalıştığı kurumu sahiplenecektir. Bunun neticesinde kurum içindeki sorunlara daha duyarlı olacak ve kendini geliştirme çabası içine girecektir. "Benim okulum" anlayışıyla iş performansı artacak, dolayısıyla verimliliği yüksek olacaktır. Yönetimde başarı bir ekip işi olduğu için, yöneticinin işgörenleri ile iş birliği yapması ve ekip ruhunu yakalaması başarıya giden yolda ilk adımdır. Verimli bir iş birliği, açık bir iklimde, uyumlu bir ekip kurulabildiği takdirde gerçekleşebilir. Ekibi uyumlu olan yöneticiler daha başarılı olur. Modern yönetim, grup çabasıyla işi başarıya sanatı ve bilimidir. Okulunda mükemmel bir ortam ve iş birliğini sağlayanlar, genelde insanlara saygı ve sevgi beslerler. Amaçlarında bütünleşme ve takım ruhu vardır. Verimlilik ise dairesel bir ilişki süreci içinde çalışanı iş doyumuna götürebilecektir (Taymaz, 2000: 100). Eğitim sisteminin yapı ve işleyişindeki yetersizliklerin bertaraf edilmesinin, olgun ve yeterlilik sahibi okul yöneticilerine ihtiyaç olduğu söylenmektedir. Eğitim yöneticilerinin, görevlerini yaparken mevcut yasalar ve mevzuatlar kadar mesleki etik ilkelerine de uygun davranışları beklenir. Bu bağlamda bakıldığında yöneticilerin sadece mevzuatı uygulamaları başarılı bir yönetim ve iş tatmini için yeterli olmadığı görülmektedir (Doğan, 2008: 37)

Kurumların yapısındaki biçimsel yönetici-yönetilen ilişkileri iş görenin işine aidiyet duygusunun belirleyicisidir. Her yaptığı denetlenen, kendi kararlarını kullanamayan ve davranışlarında serbest olmayan iş görenlerde iş doyumunun düştüğü gözlenmiştir (Erdoğan, 1999: 241). Diğer taraftan, prensip ve otorite sahibi olan öğretmenler, olmayan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu elde ederler. Yönetimden gelen destek, öğrenci davranışları ve kontrol ile ilgili duygular, devamlı olarak öğretmenin iş doyumuyla ilişkili süreçlerdir. Bu, aynı zamanda iş görenin örgütsel bağlılık ve sadakati ile ilgili bir durumdur. İş görenlere belirli durumlarda karara katılma önceliğinin

verilmesi, ona hem kendini gerçekleştirme adına bir fırsat verecek, hem de işi sahiplenmesini sağlayacaktır ve bu yönetsel süreç, iş görene verilen değerin de bir göstergesi olarak algılanacaktır (Gergin, 2006: 20).

Okullarda güdeleyici rolü oynayan müfettiş ve idareciler, önce öğretmenlerde doyumсузлук nedeni olan koşulları ortadan kaldırmaya, daha sonra onları etkin kılmaya çalışmalıdırlar. Bireyin tüm mesleki gücünü ve yeteneğini kullanmaya coşku ve arzulu oluşu, kendisinin yapılması istenen şeye içten inanmasına ve anlamasına önemli derecede bağlıdır. Öğretmenin yapması gereken iş rahatlıkla anlaması ve onu yapmak istemesi yöneticiler tarafından sağlanmalıdır. Bir öğretmenin, bir hedefi gerçekleştirmek için eyleme geçmeye hazırlanırken, söz konusu hedefin okulun hedeflerini olduğu kadar kendi bireysel amaçlarını da karşılayıp karşılamadığını anlamaya çalışması doğaldır (Aydın, 2007: 104).

Öğretmenlerin davranışlarının motivasyonu açısından okul yöneticisinin liderlik davranışları büyük önem taşımaktadır. Okul yöneticisinin liderlik gücü ile öğretmenlerin iş doyum ve performansı arasında yakın bir ilişki söz konusudur. İlköğretim yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada, yüksek uzmanlık yeteneğine sahip olan yöneticilerin öğretmenlerin morali ve iş doyum üzerinde olumlu bir etki oluşturdukları saptanmıştır (Çelik, 2007: 6).

Öğretmenlerin davranış ve tutumları üstleri tarafından değişik şekillerde algılanmaktadır. Duyarsız ve çoğunlukla da yetersiz ve donanımsız olarak nitelendirilen yöneticiler öğretmenlerin bu amaç ve hedeflerini anlamakta güçlük çektikleri için öğretmenler üzerinde psikolojik baskılar kurarak onları hedeflerinden uzaklaştırmaya çalışmaktadırlar. Bu da ister istemez öğretmenlerin iş doyum düzeyini olumsuz şekilde etkilemektedir. Diğer taraftan, duyarlı ve anlayışlı yöneticiler kendi ihtiyaç ve amaçlarını bildikleri için, öğretmenlerin de amaç ve gereksinimlerini dikkate alırlar. Karşılıklı güven, destek ve sağlıklı bir iletişim sayesinde birlikte yaşama gereğine olan inancı paylaşarak, işinden sağladığı başarıyla iş doyum düzeyini en üst seviyeye ulaştırabilir (Kılıç, 2013: 72).

Yöneticilerden ve idarecilerden en önemli beklenti okulun kaynaklarını verimli bir şekilde kullanma, okul-çevre ilişkilerinde tutarlı olma, öğrenci başarısını yükseltme örgütteki kriz durumlarıyla başa çıkması, çatışmayı yönetmesi ve vizyon sahibi olmasıdır. Bununla birlikte personeli motive etmesi geçerli, güvenilir kararlar vermesi ve problem çözme yeteneğine sahip kişiler olması beklenmektedir (Çelik, 2001, akt. Koçak ve Eves, 2010: 196).

2.3. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’ de eğitim çalışanlarının iş doyumuna yönelik araştırmalardan en önemlilerinden birisi Balcı (1985) tarafından yapılmıştır. ‘Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu’ adlı araştırmasında ortaokul yöneticilerinin iş doyum düzeylerini ve deneklerin iş doyumunu etkilerine ilişkin tepkileri arasında fark olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya göre eğitim yöneticileri işin tüm boyutlarında iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Sonuçlara göre eğitim yöneticileri en çok iş ve işin niteliğinden en az ise ücretten doyum sağlamaktadırlar (akt. Kılıç, 2013: 73).

Altınışık (1997), ‘Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi’ adlı çalışmasında iş doyumunu, ‘iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret, gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ve çalışma olanakları’ olmak üzere beş boyutta incelenmiştir. Analizler sonucunda çalışanların iş doyumunu düzeylerinin ve iş doyumuna verdikleri önem derecesinin iş doyumunu boyutlarına ve bazı kişisel değişkenlere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.<http://www.pegem.net/akademi/3-1086-Orgutsel-Etkililikte-Is-Doyumunun-Etkisi.aspx>

Sabancı (1999)’nın, ‘ Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi’ adlı çalışmasının sonuçlarına göre mevcut ödül türlerinin öğretmen ve müdür yardımcıları tarafından önemli bulunmadıklarını, ihtiyaçlarıyla örtüşmediklerini ve iş doyumunu sağlamada yetersiz olduklarını göstermektedir. Sonuçlar mevcut ödül türlerinin belirli kıdem, cinsiyet ve öğrenim düzeyindeki gruplar tarafından işlevsel olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir. Öte yandan öğretmenlerin zamana, koşullara, kültüre ve bireysel değişkenlere bağlı olarak farklılaşabilen beklentilerini karşılayabilecek tür, içerik ve sayıda yeni ödül düzenlemelerine ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır.

şahin (1999), ‘İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri’adlı çalışmasında öğretmenlerin mezun oldukları okul, kıdem, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ancak oldukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Kılıç (2002), ‘Özel ve Devlet Üniversitelerinde alışan Araştırma Görevlilerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması’ adlı çalışmasında araştırma görevlilerinin doyum düzeylerine (bireysel faktörler) ait görüşlerinin oldukça memnun oldukları belirtilmiştir. Dışsal iş doyum düzeylerine (örgütsel faktörler) yönelik görüşlerinde ise biraz memnun oldukları sonucuna varılmıştır. Araştırma görevlilerinin özellikle ücretleri konusunda tatminsizlik yaşadıkları belirtilmiştir.

Aysan ve Bozkurt (2003)'un ' Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otantik Düşünceleri: İzmir İli Örneği' adlı çalışmasının örneklemini 2002-2003 öğretim yılında, İzmir il merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 112 kadın ve 29 erkek olmak üzere toplam 141 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Elde edilen bulgularda, psikolojik danışmanların iş doyumunu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, olumsuz otomatik düşüncelerle, bir başa çıkma stratejisi olan 'kaçınma' davranışı arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; problem çözme ile negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Sönmezer (2007)'in araştırmasında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çalışırken emekli olarak veya istifa ederek özel eğitim-öğretim kurumlarına geçen öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çalışmaya devam eden öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığı, eğer farklılık var ise bunun nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile bu kurumdan emekli olarak ya da istifa etmek suretiyle özel eğitim-öğretim kurumlarına geçiş yapmış öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Demirel (2006), sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında, öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermediğini ifade etmiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin de farklı olduğu belirtilmiştir. Aynı işi yapan aynı yaşa, aynı kıdeme sahip iki iş görenden kadının ücret yönünden doyum sağladığı ancak erkeğin doyum sağlamadığı belirlenmiştir. Ücretten başka faktörler açısından ele alındığında erkeğin iş doyumunu kadınınkinden fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Daha yaşlı olan öğretmenler daha genç olan öğretmenlerden daha çok doyum sağladıkları ifade edilmiştir.

Eker (2006), "Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri" araştırmasına göre kadın ve erkek katılımcıların arasında örgütsel adalet boyutlarında yapılan analiz sonucunda farklılığın sadece dağıtımsal adalet boyutunda olduğunu bulmuştur. Erkek iş görenlerin dağıtımsal adalet algıları kadın iş görenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet boyutlarının adalet algıları ve iş doyumunun yaşa göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Samadov (2006), İzmir'de "İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama" isimli bir araştırma yaparak iş doyum algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri saptamaya çalışmıştır. Araştırmada erkeklerin iş doyum düzeyleri kadınlarınkinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyini belirten değişkene göre yüksek lisans yapan iş görenlerin diğerlerine göre daha yüksek iş doyumunu sağladıkları görülmüştür.

2.3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Michaelowa (2002), “Öğretmen İş Doyumu, Öğrenci Başarısı ve İlköğretim Maliyeti” isimli araştırmada, öğretmen iş doyumunu ve ilköğretim çıktıları arasındaki ampirik (gözlemsel) bağlantıları incelemiştir. Bu araştırma, artan öğretmen maaşlarıyla birlikte akademik yeterlilik gereksinimleri ve küçülen sınıf boyutları gibi yoğun olarak tartışılan ve masraflı önlemlerin etkinliği için sadece çok sınırlı kanıt olduğunu belirtmeyi amaçladığı ifade edilmiştir. Daha basit olan diğer önlemler ise, ders kitaplarına karşı yükselen taleplerin karşılanması hem daha etkili ve hem de daha az maliyetli olduğu açıklanmıştır. Ayrıca öğretmen iş doyumunu ve eğitimin kalitesi gerekli tamamlayıcı amaçlar olmadığı ifade edilmiştir. Özellikle, öğretmenler için teftiş ve teşvik ile ilgili çalışma koşulları sağlanması öğretmenlerin iş doyumunu azaltırken, önemli ölçüde öğrenci başarısını artırdığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak, diplomanın ötesinde öğretmenlerin akademik yeterlilikleri öğrencileri öğrenmeye yönlendirmesinde fayda sağlarken, öğretmenlerin beklentileri ve mesleki gerçekler arasındaki bir uyumsuzluğa neden olmakta ve bundan dolayı da öğretmenlerin iş doyumunun azaldığı ortaya çıkmıştır (akt. Kılıç, 2013: 81).

Alsweel ve Buehl (2002)’de “Öğretmen İş Doyumu: Öğretmenlerin Neden Öğretmen Olarak Kaldıklarıyla İlgili Nicel Bir Çalışma” isimli bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada, öğretmenin iş doyumuna etki eden nedenleri araştırmak için 60 öğretmen üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirmişler. Araştırma yaş, öğretmenin hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve işe gidip gelme süresi gibi değişkenleri kapsamaktadır. Araştırma sonuçları öğretmenin hizmet süresi ile yaşı arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Buna rağmen araştırma, hizmet süresi ile işe gidiş geliş arasında bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, araştırma eğitim düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak önemsiz olduğunu belirtmiştir. Böylece, iş doyumunu ve eğitim düzeyi arasında herhangi bir bağlantının olmadığı sonucuna varılmıştır (akt. Kılıç, 2013: 81).

Ruder (2003) “Örgütsel Adalet, Güven ve Görev Büyüklüğü İle Yeterlilik Arasındaki İlişki” isimli yaptığı araştırmada, hiyerarşik olarak elde edilen sonuçlar, işlemsel adaletin örgüte olan güvende istatistiksel olarak büyük bir öneme sahip olduğunu göstermiştir. Bir sonraki adım örgüte olan güvenin işlemsel adalet ve (RBSE) arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediğini belirlemek için bir aracılık testi içerdiğini vurgulamıştır. Bu test için yapılması gereken birçok adım olduğunu ve bu yüzden birçok hiyerarşik testin yapılması gerektiği ifade edilmiştir. İlk test Görev Büyüklüğü İle Öz-Yeterlilik ve işlemsel adalet arasındaki ilişkiyi kapsadığı sonucuna varılmış, ancak aralarında çok zayıf bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu beklenen bir sonucun olmadığı, çünkü işlemsel adaletin büyük etkisinin örgütteki güven sayesinde olabileceği iddia edilmişti. Bir sonraki adım kriterlerin işlemsel adalet ve örgüt güveni üzerindeki etkisini test etmek olduğu vurgulanarak,

araştırmanın sonucu örgütte güven ve Görev Büyüklüğü İle Öz-Yeterlilik arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir (akt. Kılıç, 2013: 81).

McNally, Gray ve Blake (2006) tarafından yapılan “İskoçya’da Yeni Öğretmenler Arasında İş Doyumu” isimli araştırmalarında stajyer öğretmenlerin iş doyumunun ölçülmesi amaçlanmıştır. Doyum ve doyumsuzluk duygularını harekete geçiren stajyerin iş boyutlarını tespit etmek için altı kişilik bir araştırmacı öğretmen grubu, kendi okullarında 18 stajyer öğretmenden oluşan bir örnek çalışma gerçekleştirerek, bu konuyu onlarla derinlemesine görüşmüşlerdir. Bu şekilde belirlenen 40 iş boyutu listesini esas alarak bir psikometrik cihaz yapılmış ve bu çalışma İskoçya’da 150 stajyer öğretmene tatbik edilmiştir. İş ile bir bütün olarak, iş doyumunu ölçümü bir tek parça şeklinde uygulanmış ve aşağıdaki araştırma sorularına cevaplar aranmıştır:

1. Bu stajyer öğretmenler arasında iş doyumunu algıları, hem bir bütün olarak kendileri ve hem de bu ayrı 40 boyutla birlikte ne düzeydedir?

2. İş doyumunu (öğretmenlik mesleğinde kıdemli ve yeni başlayanlar, erkek ve kadın, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri) gibi alt gruplar arasında değişiyor mu?

Sonuçlar belirli iş doyumsuzluğunun güdülmesine rağmen, yapılan örnek çalışmada iş doyumunun yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Stajyer öğretmenlerin iş doyumuna olan isteğin azalmasında, işleriyle ilgili en çok doyum sağladıkları beş boyut aşağıdaki gibi sıralandığı belirtilmiştir:

- Öğretmen olarak statülerinin öğrenci tarafından tanınması,
- Kendi bölümündeki meslektaşlarıyla çalışma ilişkileri,
- Mentörlerinden destek,
- Diğer bölümlerdeki iş arkadaşlarından destek,
- Sınıftaki öğrencilerle olan ilişkiler.

Öğretmenlerin doyumsuzluk yönteminin azalmasında, en çok doyumsuz oldukları beş boyut bunların olduğu tanımlanmıştır (akt. Kılıç, 2013: 82).

Crossman ve Harris (2006), “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu” isimli yaptıkları araştırmada İngiltere’de düşük iş doyumunu mevcut öğretim krizin olası bir nedeni olarak göstermişlerdir. Bu makale farklı ortaokul türlerinde ortaokul öğretmenleri arasında iş doyumunu inceleyen bir çalışmayı rapor etmektedir. Elde edilen sonuçlar, okul türüne göre öğretmenlerin tüm iş doyumunu puanlarında önemli bir fark olduğuna işaret edilmiştir. Vakıf okullarında en düşük iş doyumunu seviyesi sergilenirken, bağımsız ve özel yönetimli okullarda öğretmenler en yüksek iş doyumunu seviyelerini ortaya koydukları belirlenmiştir. Veriler yaş,

cinsiyet ve kıdeme göre analiz edildiğinde iş doyumunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. İngiltere’de ortaöğretim okullarında öğretmenler arasında yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunda yaşlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır (akt. Kılıç, 2013: 84).

Latham (1998) ’a göre öğretmenlerin öğrencileriyle olan sınıf içi ilişkileri ve onların başarı durumları, okul ve sınıf içerisindeki öğretmen ve yöneticilerle olan ikili ilişkilerdeki uyum, ders anlatım yöntemi ve sınıf aktiviteleri seçimi konusundaki özgür olma düzeylerinin iş doyumunu konusunda dışsal faktöre oranla daha fazla önem taşımaktadır (akt. Sönmezer, 2007: 66).

Hossain (1992), Bangladeş’ te 50’ si devlet okulunda, 50’ si özel okulda görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır (akt. Tellioğlu, 2004: 44):

- Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha fazladır.
- İş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri, özel okulda çalışan öğretmenlerde iş güvensizliği, yönetimin etkisi altında kalma ve düşük aylıktır.
- Devlet okulunda çalışan öğretmenlerdeki iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri ise düşük aylık, demokratik olmayan koşullar, terfi olanaklarının olmaması, kötü çalışma koşullarıdır.

Hoppock (1935), 500 kişilik öğretmen grubunun %90’ından çoğunun görevlerini sevdiklerini belirtirken, Bell (1937) , konserva fabrikalarında ve dokuma tezgâhlarında çalışan genç işçilerin %98’inin işlerinden nefret ettiklerini görmüştür. Gurin, Veroff ve Feld (1960) , en üst düzeydeki iş tatmininin mesleki, teknik ve yönetsel personelde, en düşük tatmininde beceri gerektirmeyen işleri yapan işçilerde bulunduğunu yazmışlardır (akt. Akkan, 2008: 7).

Chapman ve Hutcheson (1981) , öğretmenlerin meslekten ayrılış nedenlerini araştırmış, öğretmenliğe devam edenler ve etmeyenler arasında önemli derecede başarı, yetenek ve beceri farkları bulunmuştur. İlkokul ve lise seviyesinde mesleği bırakanların en önemli karar verici olarak maaş durumu ve iş başarısını gördükleri tespit edilmiştir. Chapman öğretmenlik mesleğini sevmeyenlerin mesleklerini yalnızca sevmedikleri için bırakmadıklarını, meslekten ayrılmalarının kişisel yetenek ve becerileriyle önemli bir ilişkisi olduğunu, öğretmenler içinde kariyer ve tatminin profesyonel başarı ile ilişkisi olduğunu tespit etmiştir (akt. Tellioğlu, 2004: 43).

Ololube (2006), “Okul Etkinliği Açısından Motivasyon Ve Öğretmenlerin İş Doyumu: Bir Değerlendirme” isimli araştırmada, büyük ölçüde, iş doyumunu ve motivasyonun dünyanın her tarafında eğitim sistemlerinin gelişmesinin devamı açısından çok gerekli olduğunu belirtmektedir. Bu çalışma, Nijerya’nın Rivers Eyaletinde öğretmenlerin iş doyumunu, motivasyon ve öğretme performansları düzeyi arasındaki ilişkileri ve farklılıkları incelemiştir. Araştırma sonuçları, öğretmen performansıyla

ilgili kaynakların öğretmenlerin iş doyumunda çok önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca öğretmenlerin eğitim politikaları ve yönetimi, maaş ve yan ödemeler, maddi ödüller ve terfi gibi konularda da tatmin olmadıkları anlaşılmıştır(akt. Kılıç, 2013: 83).

Çalışmanın sonuçları aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Öğretmenlerin iş performansı ve iş doyumunu açısında motiveye yönelten faktörler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.
- Nijeryalı öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerinin yoğunluğunda anlamlı farklılıkların olmadığı belirtilmiştir.
- İş doyumunu açısında katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş doyumunu ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır.

Simpson ve Kaminski (2007)'de "Cinsiyet, Örgütsel Adalet Algıları ve Organizasyon Birliği" isimli yaptıkları araştırmada, cinsiyet ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin kadınları motive etmedeki etkisini araştırmaktadırlar. Onlar, bu konuda daha önce yapılmış araştırmalara da dayanarak, bulgularını doğrulamak için araştırma yaptıklarını ifade etmektedirler. Bulgular, kadınların etkileşimsel adalete, dağıtımsal ve işlemsel adaleten daha çok önem verdiklerini ortaya koymuştur. Sonuçlar: Etkileşimsel adalette değer vermenin ırktan daha çok cinsiyete bağlı olduğu belirtilmiştir(akt. Kılıç, 2013: 84).

BÖLÜM 3

MODEL ve METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmada kullanılacak testlerin açıklamaları yer alacaktır. Bilimsel modele, bu modele bağlı olarak belirlenecek evren ve örnekleme yer verilecektir. Örneklem belirlendikten sonra verilerin toplanması ve verilerin analiz edilerek sonuç ve yorumlara dönüştürülmesi açıklanacaktır.

3.1. Hipotez Testleri

İstatistik biliminde belirli bir konudaki tüm değişkenlerin ölçülebilecek değerlerine yığın denir. Hipotez ise yığına ait sayısal bir değeri bilinmeyen bir parametre hakkında ileri sürülen bir iddia, bir önermedir. Ortada bir önerme olduğuna göre, bu önermenin doğruluğunun ya da yanlışlığının kanıtlanması, test edilmesi gerekir. Örneklem bu test için gerekli delilleri elde eder (Karagöz, 2011: 2013).

Hipotez, örnekleme ile test edilmeye çalışılan bir popülasyonun ilgili parametresi hakkında ortaya sunulan iddiadır. Bir konu hakkında öne sürülen ve doğruluğu henüz ispatlanmamış görüşler hipotezlerdir. Hipotezler üzerinde çeşitli işlemler yapılarak ifadenin “doğruluğu/yanlışlığı” araştırılır (Karacabey ve Gökgöz, 2012).

3.1.1.Ortalamaya İlişkin Testler

Yığına ait ortalama hakkındaki hipotezlerin testleri dört aşamada tamamlanır;

1. Aşama: Hipotezlerin Kurulması: Araştırmaya başlarken önce yığın ortalaması hakkındaki iddiaları hipotezlerle ifade edilir. Hipotezlerin önceden belirlenmesinin nedeni, testten sonraki duruma göre yanlış bir hipotez kurmamak içindir.

2. Aşama: Kritik Bölgenin Belirlenmesi: H_0 hipotezinin kabul ve red edileceği (kritik) bölgeyi tablo değerleri yardımıyla belirlenir.

3. Aşama: Test İstatistiğinin Hesaplanması: İddiamızı red ya da kabul edilmesine yarayacak bir delil olmak üzere örnekten elde edilen bir test istatistiği hesaplanır.

4. Aşama: Karar: Bu aşamada test istatistiği ile kritik bölge karşılaştırılarak H_0 hipotezinin doğruluğu hakkında karar verilir (Karagöz, 2011: 216).

3.1.2 İki Ortalama Farkının Testi

İki yığın arasında yapısal bir farklılık olup olmadığı yığınların ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak olup olmadığı araştırılarak karar verilir.

Hipotezlerin Kurulması: Hipotezlerin kurulması, araştırılmak üzere verilen iddianın araştırma hipotezi (H1) olarak ifade edilmesi ile başlar.

Kritik Bölgenin Oluşturulması:

- Test için seçilen anlamlılık düzeyi,
- Testin tek yanlı veya çift yanlı olması,
- Gerçek standart hataların bilinip bilinmemesi
- Serbestlik derecesi

gibi bilgilere göre kritik bölge oluşturulur.

Test İstatistiğinin Hesabı: Sıfır hipotezi yığına ait ortalama farkları hakkında olduğuna göre, bu fark için örnekten elde edilecek delil ise $X_1 - X_2$ fark istatistiği olacaktır (Karagöz, 2011: 228).

3.2. Kısaca Örneklem Mantığı

İstatistiksel veriler, tamsayım veya örnekleme ile derlenir. Örnekleme bir zorunluluktan dolayı başvurulur. Yığına ait tüm birimlere ulaşmak mümkün olmayabilir, ya da mümkün olsa bile bu çok zordur (Karagöz, 2011: 163).

Buna şu şekilde örnek verebilir. Her hangi bir hastalık hakkında bir ilacı o hastalıkla savaşılan tüm insanlar (yığın) üzerinde denememiz çok zordur. Bu yüzden belli bir kesimde (örneklem) denememiz gerekir.

Örneklemenin amacı yığın hakkında bilgi sahibi olmaktır. Ancak, bir örnekten ötekine geçtiğimizde örnekten elde edilen bilgide değişir. Örnekten elde edilen değerlerin yığına ait değerler etrafındaki değişkenliğe örnek değişkenliği denir. Buna örnek hatası ya da tahmin hatası da denir. Örnek değişkenliği sıfırlanırsa örnekten elde edilen değer ile yığına ait gerçek değer tıpatıp aynı olur ve herhangi bir örnek hatası ya da tahmin hatası kalmaz. İyi bir örnekleme yönteminin seçimi ile bu hatanın en aza indirilmesi amaçlanır (Karagöz, 2011: 163).

3.3. Örneklem Yöntemleri

Örnek, yığını iyi temsil eden bir alt kümedir. Yığından örnek seçmenin türlü yolları vardır. Buna göre de çeşitli örnekleme yöntemlerinden söz edilebilir. Örneklem yöntemleri iki temel gruba ayrılabilir; (Karagöz, 2011: 164)

1- Rassel Örnekleme Yöntemleri

2- Rassel Olmayan Örnekleme Yöntemleri

Yığındaki birimlerin tümüne örneğe girmesi için eşit şans veriliyorsa ve örnek elemanlarının seçimi birbirinden bağımsız ise rassel örnekleme söz konusudur. Aksi durumda yani, her birime eşit şans veriliyorsa rassel olmayan örnekleme söz konusudur (Karagöz, 2011: 164).

3.3.1. Rassel Örnekleme

Yığındaki her bir birime örneğe gitmesi için eşit şans verilir. Rassel örnekleme iki şekilde olur; İadeli Örnekleme ve İadesiz Örnekleme.

İadeli örneklemede yığından örneğe seçilen bir birim tekrar yığına iade edilerek ikinci defa örneğe girmesi için şans verilir. İadesiz örneklemede bir defa seçilen birim tekrar iade edilemez ve bir daha seçilme şansı olmaz (Karagöz, 2011: 164).

3.3.2. Rassel Olmayan Örnekleme

Rassel olmayan üç tür örnekleme vardır; keyfi örnekleme, dilim örnekleme, kota örnekleme. (Karagöz, 2011: 164)

3.3.2.1 Keyfi Örnekleme

Örnekleme kişisel bilgi ve tecrübelerine dayanarak yığından, bu yığına iyi temsil ettiğine inandığı bir alt küme oluşturur.

3.3.2.2 Dilim Örnekleme

Yığına ait çeşitli dilimlerden biri örnek olarak seçilir.

3.3.2.3 Kota Örnekleme

Yığına oluşturan dilimler farklı öneme haiz olduklarında baş vurulur. Her dilimden o dilimin önemi ile orantılı sayıda eleman örneğe dahil edilir (2011: 165).

3.4. Ki-Kare Testleri

Bu bölümde üç tür ki-kare testi üzerinde durulacaktır.

3.4.1. Bağımsızlık Testi

İki veya daha fazla değişken grubu arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemek için kullanılır. Yani değişkenler arasında bağımsızlık olup olmadığı araştırılır (Doymuş, 2009).

3.4.2. Homojenlik Testi

Homojenlik testi iki veya daha fazla bağımsız örneklemin aynı evrenden seçilip seçilmediklerinin belirlenmesinde kullanılır. Ki-kare homojenlik testi aslında ki-kare bağımsızlık testinin geliştirilmiş şeklidir. Her iki durumda da çapraz bölümlendirilmiş verilerle çalışılır ve her iki testte aynı test örneklem değeri kullanılır (Çömlekçi, 1998: 384).

3.4.3. Uygunluk Testleri

Örneklem grubundaki değerlerin dağılımının hipotezde ileri sürülen ana kitle dağılımı ile uyumlu olup olmadığını ölçmektedir. Beklenen değerlerle elde edilen değerler arasındaki uygunluk araştırıldığı için uygunluk testi olarak adlandırılır. Sıfır hipotezi belirlenirken verilerin nasıl dağıldığı belirtilir. Beklenen frekans değerleri ile gözlenen frekans değerleri karşılaştırılır. Bu değerler arasında uyum varsa sıfır hipotezi kabul edilir (Doymuş, 2009).

3.5. Varyans Analizi

Nitel bir bağımsız değişken ile nicel bir bağımlı değişken arasındaki ilişki test edileceği zaman varyans analizi yöntemi kullanılır. Varyans analizinde bağımlı (sayısal) değişken ile nicel bir bağımlı değişken sürekli veya kesikli olabilir (Karagöz, 2011: 271).

3.6. Tek Yönlü Varyans Analizi

Tek yönü varyans analizinde sayısal değişken değerleri Yij olmak üzere veriler tablo halinde aşağıdaki şekilde gösterilir (Karagöz 2011: 273)

Tablo 4: Tek Yönlü Varyans Analizi Faktör Düzeyleri

Faktör Düzeyleri			
Düzyey 1	Düzyey 2	Düzyey r
Y11	Y12	Y1r
Y21	Y22	Y2r
.....
Ym1	Ym2	Ymr

(Karagöz, 2011: 273)

Burada üç düzey (sütun sayısı = r) ve her düzeyde nicel değişken dört değer almaktadır (sütun sayısı = m). Satır ve sütun sayılarının çarpımı tablodaki toplam eleman sayısını verir ($mr = n$). Bu tablodaki her sütun ayrı bir örnek olmak üzere r tane örnek vardır.

3.7. F Testi

Örneklemden hesaplanan bir F oranının teorik bir F tablo değeri ile karşılaştırılarak hesaplanan F oranının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının anlaşılması F testi olarak adlandırılır. F dağılımında pay ve paydada yer alan serbestlik dereceleri büyüdükçe dağılımın şekli simetriye yaklaşır. Varyans analizi bir veya iki bağımsızlık (nitel) değişkenli olabilir. Tek bağımsız değişken durumuna *Tek Yönlü Varyans Analizi*, iki bağımsız değişkenli duruma *Çift Yönlü Varyans Analizi* adı verilir (Karagöz, 2011: 272).

3.8. t Testi

t testi, hipotez testlerinde en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. t testi ile iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak, aradaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak anlamlı mı olduğuna karar verilir. Küçük örnekleme teorisi olarak da bilinen t dağılımı, küçük örneklemlerle de çalışmaya imkan verdiği için, araştırmacılar için büyük kolaylık sağlamaktadır. <http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp>.

3.9. Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel araştırma modeli kullanılmış olup, özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hakkında bilgi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Betimsel araştırma, olayı olduğu gibi araştırmaya ve olan bir durumu belirlemeye çalışan bir araştırma çeşididir. Yapılan araştırmanın amacına uygun olması, verilerin analizi ve yorumlanmasının uygunluğu açısından betimleme modeli seçilmiştir.

Araştırma için veriler anket (survey) tekniği ile toplanmıştır.

3.10. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde bulunan özel, devlet ilk ve ortaokulları oluşturmaktadır. İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde toplam 69 tane özel, devlet ilk ve ortaokulu bulunmaktadır. Bu okullarda yaklaşık olarak 4500 civarında öğretmen bulunmaktadır.

Araştırmanın evrenini oluşturan bireylerin tümüne ulaşmanın zorluğundan dolayı, belirlenen bu evren üzerinden örneklem seçme yolu tercih edilmiştir.

Araştırma rastgele örneklem seçimi yöntemi ile seçilen bu evren üzerinden 22 okulda 420 okul personeli üzerinde yapılmıştır.

3.11. Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında, konu ile ilgili daha önceden yayınlanmış yerli ve yabancı kaynaklara; kütüphaneden, internet ortamından, yayınlanmış; makale, tez ve kitaplardan yararlanılmıştır. Araştırmada iş doyumunu ölçeceği olarak Pınar Zorlu Yücel tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu anketi uygulanmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların demografik bilgilerine (**Çalıştığınız kurum, Yaşınız, Cinsiyetiniz, İş hayatında çalışılan toplam süre, Bu kurumda çalışılan toplam süre, Bölüm, Eğitim, Eğitimin konusu, Çalışma Statünüz, Medeni Durumunuz**) ilişkin on sorudan oluşurken, ikinci bölümde iş doyumunu belirlemeye yönelik 38 ifade yer almaktadır. Bu ifadeler 5'li likert tipi derecelendirmeye (Kesinlikle katılmıyorum , Katılmıyorum , Kısmen katılıyorum, Katılıyorum , Kesinlikle katılıyorum) tabii tutulmuş ve her bir maddeye ilişkin katılım düzeyleri "Kesinlikle katılmıyorum = 1 , Katılmıyorum = 2 , Kısmen katılıyorum = 3 , Katılıyorum = 4, Kesinlikle katılıyorum = 5" şeklinde puanlandırılmıştır.

İş Doyumuna ilişkin ifadelere faktör analizi uygulanarak dört grup yapılmıştır. Tablo 5’te görüldüğü gibi, I. grupta iş arkadaşlarının etkisi, II. grupta çalışma memnuniyet durumları, III. grupta yönetim etkisi, IV. grupta ise işin yapısına dair ifadeler yer almaktadır.

Tablo 5: Anket Formunda yer alan İş Doyumuna İlişkin İfadeler

Faktör	İfade No ve Açıklamalar
İş Arkadaşları ile İlişkiler	<ul style="list-style-type: none">* Kurumda genelde bir iş birliği ve takım havası var.* İş arkadaşlarım ile iyi takım çalışması yaparım.* İş ortamında genellikle iş birliği ve destekleyici bir hava mevcut.
Çalışma Memnuniyeti	<ul style="list-style-type: none">* Kurumumda çalışmaktan memnunum.* Arkadaşlarıma kurumumu çalışmak için öneririm.* İkinci bir şansım olsa yine bu kuruma başvururdum.* Kendimi kurumun parçası olarak görüyorum.* Motivasyon seviyem yüksektir.* Kurumumdan ayrılmak aklımdan geçiyor* Kendime yeni bir iş arıyorum.* İşimi seviyorum.* Yaptığım işi il çekici buluyorum.* Yaptığım iş bana kişisel başarı hissi veriyor.* İşim toplumda bana saygın bir kişi olma şansı veriyor* İşim bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği veriyor.* İş için gerekli olan yetkinlik ve yetenekleri geliştirmem için yeterince fırsat var.* Yaratıcılık, çalıştığım ortamda takdir edilen bir özellik.* Yaptığım iş ile kurumuma önemli bir katkıda bulunduğumu hissediyorum.* Bu kurumda kendim için bir gelecek görüyorum
Yönetim	<ul style="list-style-type: none">* Kurum, çalışanların katkı ve önerilerine değer verir.* İşimle ilgili bir konuda soru sormaya ya da danışmaya gittiğimde üstüm bana vakit ayırıyor.* İyi bir iş yaptığım zaman üstüm bunu takdir eder.* Üstüm, çalışanlar arasında takım çalışmasını ve iş birliğini destekler* Üstüm bana kendi işimin lideri olma şansı verir.* Üstüm çalışanları ile olan ilişkilerinde açık fikirlidir.* Üstüme güvenebileceğimi hissediyorum.* Üstüm, çalışanlarına adil ve eşit bir şekilde davranır.* Üstüm, benden ne beklediğini doğru bir şekilde aktarabiliyor.* Üstüme kendi beklentilerimi rahat bir şekilde aktarabiliyorum.

Tablo 5: Devamı

**İşin
Yapısı**

- * Kurumumu sağlık sektöründeki diğer kurumlarla karşılaştırdığımda performansımı beğeniyorum.
- * Kurumun açık, iyi tanınmış strateji ve hedefleri vardır.
- * Kurumun temel değerlerinden biri, hasta odaklı olmaktır.
- * Kurumum toplumda ve sektöründe prestijli bir yere sahiptir.
- * Çalıştığım yerin fiziksel koşullarından (ışıklandırma, havalandırma vs.) memnunum.
- * Çalıştığım yerdeki teknik ekipman işimi yapmam için yeterlidir.
- * İşim açık ve net bir şekilde tanımlanmış.
- * İşimi yapmam için gerekli bilgiye genelde ulaşıyorum.
- * İşim ile ilgili sunulan eğitim programları yeterli.

(Semercioğlu, 2012: 60)

3.12. Verilerin Analizi :

Verilerin SPSS 18 programı ile analiz edildiği araştırmada puanlamalar söz konusu olmuştur. Örneklem grubunda yer alan okul personelinin demografik özellikleri, frekans ve yüzde ile analiz edilmiştir. İş doyumu ölçeğindeki her bir maddeye ilişkin tutumları frekans ve yüzde dağılımlarının yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak betimlenmiş ve hesaplanmıştır. İki grup için " t testi ", üç ve daha fazla grup için "varyans analizi" uygulanmıştır.

BÖLÜM 4

VERİ ve UYGULAMA

Bu bölümde okul personellerine uygulanan anket sonucu elde edilen veriler, analiz edilerek sonuç bulguları ile hipotezlerin karşılaştırılmasına dair yorumlar yer almaktadır.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki MEB personeli çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

4.1.1. Çalışılan Kuruma İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların çalıştığı kuruma göre dağılımı Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 : Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı

Kurum	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
Kamu	378	90	90
Özel	42	10	100
GENEL	420	100	

Tablo 6' da görüldüğü gibi katılımcıların %90' ı kamu okullarında, %42' si ise özel okullarda çalışmaktadır. Bu sonuca göre katılımcılardan kamu çalışanlarının daha fazla olduğu görülmektedir.

4.1.2. Yaş Gruplarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
18 - 25	33	7,9	7,9

26 - 35	205	48,8	56,7
36 - 45	109	26	82,6
45 ve üzeri	73	17,4	100
GENEL	420	100	

Tablo 7 'de görüldüğü gibi katılımcıların %7,9' u 18 - 25 yaş arasında, %48,8' i 26 - 35 yaş arasında, %26' sı 36 - 45 yaş arasında, %17,4' ü 46 ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ankete katılanların çoğunluğu 26-35 yaş arasındadır.

4.1.3. Cinsiyet Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet durumuna göre dağılımı Tablo 8' de verilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
Kadın	268	63,8	63,8
Erkek	152	36,2	100
GENEL	420	100	

Tablo 8' de görüldüğü gibi katılımcıların %63,8' ini bayanlar, %36,2' sini erkekler oluşturmaktadır. Buna göre ankete katılanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

4.1.4. Çalışma Süresine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların çalışma süresine göre dağılımları Tablo 9' da verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
0 - 1 yıl	15	3,6	3,6
2 - 5 yıl	77	18,3	21,9
6 - 10 yıl	109	25	47,9

11 - 15 yıl	74	17,6	65,5
16 - 20 yıl	81	19,3	84,8
21 yıl ve üstü	64	15,2	100
GENEL	420	100	

Tablo 9' da görüldüğü gibi katılımcıların %3,6' sının 0 - 1 yıl arası, %18,3' ünün 2 - 5 yıl arası, %25' inin 6 - 10 yıl arası, %17,6' sının 11 - 15 yıl arası, %19,3' ü nün 16 - 20 yıl arası, %15,2' sinin 21 yıl ve üstü çalışma süreleri vardır. Buna göre katılımcıların çoğunluğu 6 - 10 yıllık deneyime sahiptir.

4.1.5. Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 10' da verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Buldukları Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Kurum	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
0-1 yıl	173	41,2	41,2
2-5 yıl	120	28,6	69,8
6-10 yıl	55	13,1	82,9
11-15 yıl	30	7,1	90
16-20 yıl	27	6,4	96,4
21 yıl ve üstü	15	3,6	100
GENEL	420	100	

Tablo 10' da görüldüğü gibi katılımcıların %41,2' si 0 - 1 yıl arası, %28,6 'sı 2 - 5 yıl arası, %13,1' i 6 - 10 yıl arası, %7.1' i 11 - 15 yıl arası, %6,4' ü 16 - 20 yıl arası, %3,6' sı ise 21 yıl ve üstü buldukları kurumda çalışmaktadır. Buna göre katılımcıların çoğunluğunu %41,2 ' lik oranla 0 - 1 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır.

4.1.6. Unvana İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların unvan durumuna göre dağılımı Tablo 11 'de verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılımı

Unvan	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
Müdür	3	0,7	0,7
Müdür Yrd.	19	4,5	5,2
Öğretmen	385	91,7	96,9
Memur	7	1,7	98,6
Diğer	6	1,4	100
GENEL	420	100	

Tablo 11' de görüldüğü gibi katılımcıların %0,7' si müdür, %4,5' i müdür yardımcısı, %91,7' si öğretmen, %1,7' si memur, %1,4' ü diğer unvanlarına sahiptir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunu %91,7 ile öğretmenler oluşturmaktadır.

4.1.7. Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 12' de verilmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
Ön Lisans	33	7,9	7,9
Lisans	349	83,1	91
Lisans Üstü	29	6,9	97,9
Diğer	9	2,1	100
GENEL	420	100	

Tablo 12' ye göre katılımcıların %7,9' u ön lisans mezunu, %83,1' i lisans mezunu, %6,9' sı lisans üstü mezunu, %2,1' i diğer okullardan mezundur. Buna göre katılımcıların çoğunluğu %83,1 ile lisans mezunudur.

4.1.8. Lise Mezuniyet Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların lise mezuniyet durumlarına göre dağılımları Tablo 13' de verilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların Lise Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımı

Lise Mezuniyet	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
Normal Lise	19	4,5	4,5
Süper Lise	7	1,7	6,2
Eğitim Fakültesi	279	66,4	72,6
Anadolu Lisesi	5	1,2	73,8
Anadolu Öğretmen Lisesi	9	2,1	76
Diğer	101	24	100
Genel	420	100	

Tablo 13' e göre katılımcıların %4,5' i normal lise mezunu, 1,7' si süper lise mezunu, %66,4' ü eğitim fakültesi mezunu, %1,2' si anadolu lisesi mezunu, %2,1' i anadolu öğretmen lisesi mezunu, %24' ü ise diğer liselerden mezundur. Buna göre katılımcıların çoğunluğu %66,4 ile eğitim fakültesi mezunudur.

4.1.9. Çalışma Statüsüne İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların çalışma statülerine göre dağılımı Tablo 14' de verilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı

Çalışma Statüsü	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
Kadrolu	389	92,6	92,6
Vekil	3	0,7	93,3
Ücretli	28	6,7	100
GENEL	420	100	

Tablo 14' e göre katılımcıların %92,6' sı kadrolu, %0,7' si vekil, %6,7' si ise ücretli statüsüne sahiptir. Buna göre katılımcıların çoğunluğu kadrolu olarak görev yapmaktadır.

4.1.10 Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 15' de verilmiştir.

Tablo 15: Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Bulgular

Medeni Durum	Sayı (f)	Yüzde (%)	Birikimli %
Evli	133	31,7	31,7
Bekar	287	68,3	100
GENEL	420	100	

Tablo 15' e göre katılımcıların %31,7' si evli, %68,3' ü bekadır. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun medeni durumu bekadır.

4.2. İş Doyumu Ölçeğinin Frekans Dağılımı ve Betimsel İstatistikleri

Tablo 16' da araştırmaya katılan katılımcıların anket formunda yer alan, iş doyumunu belirlemeye yönelik ifadelerle verdikleri cevapların dağılımları yer almaktadır.

Tablo 16: İş Doyumu Ölçeğinin Frekans Dağılımı ve Betimsel İstatistikleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		X	S
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.Kurumunda çalışmaktan memnunum.	15	3,6	21	5,0	91	21,7	173	41,2	120	28,6	3,86	1,004
2.Arkadaşlarıma kurumumu çalışmak için öneririm.	22	5,2	32	7,6	92	21,9	171	40,7	103	24,5	3,72	1,078
3.İkinci bir şansım olsa yine bu kuruma	24	5,7	57	13,6	115	27,4	143	34,0	81	19,3	3,48	1,119

başvururdum												
4.Kendimi kurumun parçası olarak görüyorum.	16	3,8	38	9,0	89	21,2	175	41,7	102	24,3	3,74	1,045
5.Motivasyon seviyem yüksektir.	16	3,8	31	7,4	95	22,6	181	43,1	97	23,1	3,74	1,046
6.Kurumumu eğitim sektöründeki diğer kurumlarla karşılaştırdığımda performansını beğeniyorum.	21	5,0	47	11,2	118	28,1	156	37,1	78	18,6	3,53	1,071
7.Kurumumdan ayrılmak aklımdan geçiyor.	78	18,6	137	32,6	107	25,5	60	14,3	38	9,0	2,63	1,199
8.Kendime yeni bir iş arıyorum.	224	53,3	112	26,7	36	8,6	25	6,0	23	5,5	1,84	1,152
9.Kurumun açık, iyi tanımlanmış strateji ve hedefleri vardır.	24	5,7	56	13,3	156	37,1	134	31,9	50	11,9	3,31	1,031
10.Kurum, çalışanların katkı ve önerilerine değer verir.	22	5,2	52	12,4	129	30,7	157	37,4	60	14,3	3,43	1,047
11.Kurumda genelde bir işbirliği ve takım havası var.	20	4,8	62	14,8	151	36,0	133	31,7	54	12,9	3,33	1,031
12.Kurumun temel değerlerinden biri, öğretmen odaklı olmaktır.	30	7,1	72	17,1	145	34,5	128	30,5	45	10,7	3,20	1,070
13.Kurumum toplumda ve sektöründe prestijli bir yere sahiptir.	38	9,0	68	16,2	150	35,7	124	29,5	40	9,5	3,14	1,087
14.Çalıştığım yerin fiziksel koşullarından memnunum.	46	11,0	64	15,2	115	27,4	134	31,9	61	14,5	3,24	1,199
15.Çalıştığım yerdeki teknik ekipman işimi yapmam için yeterli.	54	12,9	88	21,0	100	23,8	124	29,5	54	12,9	3,09	1,237
16.İş arkadaşlarım ile iyi takım çalışması yaparım.	7	1,7	36	8,6	109	26,0	171	40,7	97	23,1	3,75	0,961
17.İş ortamımda genellikle iş birlikçi ve destekleyici bir hava mevcut.	14	3,3	44	10,5	138	32,9	150	35,7	74	17,6	3,54	1,006
18.İşimi seviyorum.	12	2,9	8	1,9	41	9,8	158	37,6	201	47,9	4,26	0,919
19.Yaptığım işi ilgi çekici buluyorum.	13	3,1	34	8,1	89	21,2	152	36,2	132	31,4	3,85	1,053
20.Yaptığım iş bana kişisel başarı hissi veriyor.	12	2,9	20	4,8	85	20,2	175	41,7	128	30,5	3,90	0,975
21.Yaptığım iş ile kurumuma önemli bir katkıda bulunduğumu hissediyorum.	8	1,9	25	6,0	97	23,1	183	43,6	107	25,5	3,85	0,935
22.İşim açık ve net bir şekilde tanımlanmış.	13	3,1	24	5,7	65	15,5	185	44,0	133	31,7	3,85	0,935
23.İşimi yapmam için gerekli bilgiye genelde ulaşıyorum.	9	2,1	11	2,6	48	11,4	201	47,9	151	36,0	0,95	0,989
24.İşim toplumda bana saygın bir kişi olma şansı veriyor.	21	5,0	35	8,3	98	23,3	166	39,5	100	23,8	4,13	0,870
25.İşim bana kendi kararlarımı uygulama	15	3,6	54	12,9	116	27,6	155	36,9	80	19,0	3,69	1,077

serbestliği veriyor.												
26.İşim ile ilgili sunulan eğitim programları yeterli	48	11,4	93	22,1	148	35,2	102	24,3	29	6,9	3,55	1,050
27.İş için gerekli olan yetkinlik ve yetenekleri geliştirmem için fırsat var.	32	7,6	84	22,0	146	34,8	129	30,7	29	6,9	2,93	1,093
28.Yaratıcılık, çalıştığım ortamda takdir edilen bir özellik.	19	4,5	64	15,2	121	28,8	145	34,5	71	16,9	3,09	1,041
29. Bu kurumda kendim için bir gelecek görüyorum.	37	8,8	69	16,4	137	32,6	138	32,9	39	9,3	3,44	1,079
30.İşimle ilgili bir konuda soru sormaya ya da danışmaya gittiğimde üstüm bana vakit ayırıyor	12	2,9	21	5,0	73	17,4	165	39,3	149	35,5	3,17	1,091
31.İyi bir iş yaptığım zaman üstüm bunu takdir eder.	21	5,0	32	7,6	92	21,9	157	37,4	118	28,1	4,00	0,994
32.Üstüm çalışanlar arasında takım çalışmasını ve işbirliğini destekler.	18	4,3	27	6,4	96	22,9	160	38,1	119	28,3	3,76	1,095
33.Üstüm bana kendi işimin lideri olma şansı verir.	19	4,5	36	8,6	109	26,0	153	36,4	103	24,5	3,80	1,057
34.Üstüm çalışanları ile olan ilişkilerinde açık fikirlidir.	20	4,8	35	8,3	99	23,6	157	37,4	109	26,0	3,68	1,086
35.Üstüme güvenebileceğimi hissediyorum.	23	5,5	32	7,6	100	23,8	138	32,9	127	30,2	3,75	1,130
36.Üstüm, çalışanlarına adil ve eşit bir şekilde davranır.	28	6,7	38	9,0	88	21,0	146	34,8	120	28,6	3,70	1,169
37.Üstüm benden ne beklediğini doğru bir şekilde aktarabiliyor.	21	5,0	30	7,1	96	22,9	163	38,8	110	26,2	3,74	1,078
38.Üstüme, kendi beklentilerimi rahat bir şekilde aktarabiliyorum.	19	4,5	33	7,9	95	22,6	145	34,5	128	30,5	3,79	1,100

Kişilerin iş doyumlarını ölçerken kullandığımız temel sorulardan birisi olan “Kurumumda çalışmaktan memnunum” ifadesine katılımcıların %62,9’u katılıyorum ve kısmen katılıyorum, %8,6’sı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %28,6’sı ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların çoğunun katılıyorum ve kısmen katılıyorum yanıtlarını verdikleri gözlenmiştir.

“Arkadaşlarıma kurumumu çalışmak için öneririm” ifadesine ise %62,6’sı kısmen katılıyorum ve katılıyorum, %12,8’i kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %24,5’i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“İkinci bir şansım olsa yine bu kuruma başvururdum” ifadesine %27,4’ü kısmen katılıyorum, %19,3’ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %53,3’ü ise katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Özellikle iş sürekliliği açısından önem taşıyan “kendimi kurumun parçası olarak görüyorum” ifadesine katılımcıların %66,0’ı kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum, %21,2’si kısmen katılıyorum, %12,8’i kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum yanıtlarını vermişlerdir.

Motivasyonu ölçmeye yönelik olan “motivasyonum yüksektir” ifadesine katılımcıların %66,2’si kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum, %33,8’i ise diğer yanıtları vermişlerdir. Buna göre çalışanların büyük çoğunluğunun motivasyonlarının yüksek olduğu görülmüştür.

“Kurumumu eğitim sektöründeki diğer kurumlarla karşılaştırdığımda performansını beğeniyorum.” İfadesine katılımcıların %55,7’si kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum, %39,3’ü kısmen katılıyorum ve katılmıyorum, %5,0’ı ise kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Bağlı olduğu kurumdaki iş sürekliliğini ilgilendiren “kurumumdan ayrılmak aklımdan geçiyor” ifadesine katılımcıların %51,2’si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %25,5’i kısmen katılıyorum, %23,3’ü ise katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir

Kendime yeni bir iş arıyorum” ifadesine katılımcıların %53,3’ü kesinlikle katılmıyorum, %35,3’ü katılmıyorum ve kısmen katılıyorum, %11,5’i ise katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Yönetim stratejileriyle ilgili olan “Kurumun açık, iyi tanımlanmış strateji ve hedefleri vardır” sorusuna ise katılımcıların %19,0’ı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %11,9’u kesinlikle katılıyorum, %69,0’ı kısmen katılıyorum ve katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Çalışana verilen değeri ölçmek için sorulmuş olan “kurum, çalışanların katkı ve önerilerine değer verir” ifadesine katılımcıların %5,2’si kesinlikle katılmıyorum, %43,1’i katılmıyorum ve kısmen katılıyorum, %61,7’si katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Kurum içi iş birliğini ortaya çıkarmak amacıyla sorulan “kurumda genelde bir iş birliği ve takım havası vardır” ifadesine katılımcıların %19,6’sı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %67,7’si kısmen katılıyorum ve katılıyorum, %12,9’u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Kurumun temel değerlerinden biri, öğretmen odaklı olmaktır” ifadesine katılımcıların %41,2’si kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum, %34,5’i kısmen katılıyorum, %24,2’si ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum yanıtını vermiştir. Bu orana göre personelin çoğunluğu okulların öğretmen odaklı olduğunda birleşmektedir.

Kurumlar arası farklılığı ortaya çıkarmak amacıyla sorulan “Kurumum toplumda ve sektöründe prestijli bir yere sahiptir” ifadesine katılımcıların %39’u kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum %35,7’si kısmen katılıyorum, %25,2’si katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu oran çalışanların çalıştıkları kurumu prestijli bulduklarını göstermektedir.

Çalışılan yerin fiziki koşullarını ortaya çıkarmak amacıyla sorulan “çalıştığım yerin fiziksel koşullarından memnunuz” ifadesine katılımcıların %26,2’si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum,%27,4’ü kısmen katılıyorum, %46,4’ü katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Çalıştığım iş yerindeki teknik ekipman işimi yapmam için yeterli” ifadesine katılımcıların %42,4’ü kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum, %44,8’i kısmen katılıyorum ve katılmıyorum, %12,9’u kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Kurum içi takım çalışmasını ölçen diğer bir soru olan “İş arkadaşlarım ile iyi takım çalışması yaparım” ifadesine katılımcıların %10,3’ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %26,0’ı kısmen katılıyorum, %63,8’i ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Motivasyonu ölçmeye yönelik olan iki sorudan ilki olan “işimi seviyorum” ifadesine katılımcıların %4,8’i kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %47,4’ü kısmen katılıyorum

ve katılıyorum, %47,9'u ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Diğer soru olan “yaptığım işi ilgi çekici buluyorum” sorusuna ise katılımcıların %11,2'si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %21,2'si kısmen katılıyorum, %67,6'sı katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu oranlara bakıldığında katılımcıların çoğunun işlerini ilgi çekici bulduklarını ve sevdiklerini göstermektedir.

Çalışanların işleriyle ilgili olarak kendilerini geliştirip geliştirmediklerini öğrenmek amacıyla sorulan “işim ile ilgili sunulan eğitim programları yeterli” ifadesine katılımcıların %27,0'si kesinlikle katılmıyorum, %36,0'sı katılmıyorum ve kısmen katılıyorum, %36,9'u katılıyorum ve kısmen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Yine bu soruya paralel olan “iş için gerekli olan yetkinlik ve yetenekleri geliştirmem için yeterince fırsat var” ifadesine %32,4'ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %31,5'i kısmen katılıyorum, %36,0'sı katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabının vermişlerdir.

“Bu kurumda kendim için gelecek görüyorum” ifadesine katılımcıların %8,8'i kesinlikle katılmıyorum, %49,0'ı katılmıyorum ve kısmen katılıyorum, %42,2'si katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir

Yönetim ile çalışan ilişkilerini anlamaya yönelik olarak sorulan “işimle ilgili bir konuda soru sormaya ya da danışmaya gittiğimde üstüm bana vakit ayırıyor” ifadesine katılımcıların %74,8'i kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum, %17,4'ü kısmen katılıyorum, %7,9'u katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu üstlerinin ihtiyaç halinde kendilerine yardım edeceğini düşünmektedir.

Yönetimin çalışanlara davranışını ortaya koymaya çalışan iki sorudan biri olan “üstüm çalışanlarına adil ve eşit bir şekilde davranır” ifadesine katılımcıların %55,8'i katılıyorum ve kısmen katılıyorum, %15,7'si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %28,6'sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Diğer soru olan “üstüm benden ne beklediğini doğru bir şekilde aktarabiliyor” ifadesine katılımcıların %61,7'si katılıyorum ve kısmen katılıyorum, %12,1'i kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %26,2'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

"Üstüm bana kendi işimin lideri olma şansı verir" ifadesine katılımcıların %13,1'i kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %62,4'ü kısmen katılıyorum ve katılıyorum, %24,5'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Çalışanın yönetime duyduğu güveni sorgulayan "üstüme güvenilebileceğimi hissediyorum" ifadesine katılımcıların %13'ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %56,7'si kısmen katılıyorum ve katılıyorum, %30,2'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

İş doyumu anketinin son sorusu olan "üstüme kendi beklentilerimi rahat bir şekilde aktarabiliyorum" ifadesine katılımcıların %12,4'ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum, %22,6'sı kısmen katılıyorum, %65'i katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Bu orana göre çalışanların çoğu üstlerine beklentilerini rahatlıkla söyleyebilmektedir.

4.2.1. Anket Madde Ortalamalarının İncelenmesi

Tablo da madde ortalamaları incelendiğinde iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu maddelerin ; "İşimi seviyorum ." (x= 4.26) , " işimi toplumda bana saygın bir kişi olma şansı veriyor." (x=4.13) , " İyi bir iş yaptığım zaman üstüm bunu takdir eder." (x= 4.00) , "Yaptığım iş bana kişisel başarı hissi veriyor." (x= 3.92) , "Kurumumda çalışmaktan memnunum." (x= 3.86), "Yaptığım iş ile kurumuma önemli bir katkıda bulunduğumu hissediyorum." (x=3.85) ve yine aynı ortalamaya sahip "İşim açık ve net bir şekilde tanımlanmış." (x=3.85) ortalamasına sahip soru değeri ortaya çıkmıştır.

"Arkadaşlarıma kurumumu çalışmak için öneririm." (x=3.72) , "İkinci bir şansım olsa yine bu kuruma başvururdum." (x=3.48) , "Kendimi kurumun parçası olarak görüyorum." (x=3.74) , "Motivasyon seviyem yüksektir." (x= 3.74) , "Kurumumu eğitim sektöründeki diğer kurumlarla karşılaştırdığımda performansını beğeniyorum." (x=3.53) , "Kurumumdan ayrılmak aklımdan geçiyor." (x=2.63) , "Kendime yeni bir iş arıyorum." (x= 1.84) , "Kurumun açık, iyi tanımlanmış strateji ve hedefleri vardır." (x=3.31) , "Kurum, çalışanların katkı ve önerilerine değer verir." (x=3.43) , "Kurumda genelde bir iş birliği ve takım havası vardır." (x=3.33) , "Kurumun temel değerlerinden biri, öğretmen odaklı olmaktır." (x=3.20) , "Kurumum toplumda ve sektöründe prestijli bir yere sahiptir." (x=3.14) , "Çalıştığım yerin fiziksel koşullarından (ışıklandırma, havalandırma vs.) memnunum." (x=3.24) , "Çalıştığım yerdeki teknik ekipman işimi yapmam için yeterli." (x=3.09) , "İş ortamımda genellikle iş birliği ve destekleyici bir hava mevcut." (x=3.54) , "İşimi yapmam için

gerekli bilgiye genelde ulaşıyorum." (x=0.95) , "İşim bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği veriyor." (x= 3.69) , "İşim ile ilgili sunulan eğitim programları yeterli." (x=3.55) , "İş için gerekli olan yetkinlik ve yetenekleri geliştirmem için yeterince fırsat var." (x=2.93) , "Yaratıcılık, çalıştığım ortamda takdir edilen bir özellik." (x=3.09), "Bu kurumda kendim için bir gelecek görüyorum." (x=3.44) , "İşimle ilgili bir konuda soru sormaya ya da danışmaya gittiğimde üstüm bana vakit ayırıyor." (x=3.17), "Üstüm, çalışanlar arasında takım çalışmasını ve işbirliğini destekler." (x=3.76) , "Üstüm bana kendi işimin lideri olma şansı verir." (x=3.80) , "Üstüm çalışanları ile olan ilişkilerinde açık fikirlidir." (x=3.68) , "Üstüme güvenebileceğimi hissediyorum." (x=3.75) , "Üstüm, çalışanlarına adil ve eşit bir şekilde davranır." (x=3.70) , "Üstüm benden ne beklediğini doğru bir şekilde aktarabiliyor." (x= 3.74) , "Üstüme, kendi beklentilerimi rahat bir şekilde aktarabiliyorum." (x=3.79) sonuçları yer alırken en düşük ortalamaya yukarıda da verildiği gibi "İşimi yapmam için gerekli bilgiye genelde ulaşıyorum." (x=0.95) ortalamaya sahip soru olmuştur.

Yapılan çalışmaya toplamda 420 kişi katılmıştır. Bu çalışma kapsamın da verilen cevaplar neticesinde sonuçlar değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda en yüksek değerlendirme alan (soruya en çok katılan kişi) "İşimi seviyorum" sorusu ile "4.26" ortalamaya sahiptir. En az ise " Kendime yeni bir iş arıyorum." 1.84 ortalamaya sahiptir.

Karşılaştırma yapıldığında çalışma yapılan bölgede çalışan elemanların iş yerleri hakkında yüksek bir problem gözetilmediği görülmektedir. Bunun sonucunda iş yeri memnuniyeti ön plana çıkarak kişilerin yeni bir iş arayışı olmadığını net bir şekilde ifade edebiliriz.

4.3. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular

Değişkenlere yönelik bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 17'de güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach Alpha değeri; 0,953 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 17: Milli Eğitim Okullarında Yönetim Biçimlerinin İş Doyumu Üzerine Etkisinin Belirlenmesinde Kullanılan Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alpha Değeri	Ölçek Madde Sayısı (N)
,953	38

Tablo 18'e göre araştırmaya katılan 420 katılımcının en çok kamu sektöründe çalıştığı ve 6-10 yıl arasında çalışan eleman sayısının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 18: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Çalıştığınız Kurum İncelemesi

		Çalıştığınız Kurum		Toplam
		Kamu	Özel	
İş Hayatında çalışılan toplam süre	0-1 yıl arası	12	3	15
	2-5 yıl arası	66	11	77
	6-10 yıl arası	95	14	109
	11-15 yıl arası	69	5	74
	16-20 yıl arası	76	5	81
	21 yıl ve üstü	60	4	64
Toplam		378	42	420

Tablo 19'a göre araştırmaya katılan 420 katılımcının 6-10 yıl süreleri baz alındığında 26-35 yaşları arasında kişi sayısının fazla olduğu görülmektedir. Tablo da toplam süre ile yaş arasında bir bağlantının olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe çalışma süresi azaldığı görülmektedir.

Tablo 19: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Yaş İncelemesi

		Yaş				Toplam
		18-25	26-35	36-45	45+	
İş Hayatında çalışılan toplam süre	0-1 yıl arası	11	4	0	0	15
	2-5 yıl arası	21	54	1	1	77
	6-10 yıl arası	1	98	9	1	109
	11-15 yıl arası	0	39	34	1	74
	16-20 yıl arası	0	10	53	18	81
	21 yıl ve üstü	0	0	12	52	64
Toplam		33	205	109	73	420

Tablo 20'ye göre kadınların çalışma sürelerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Süre bakımından bakıldığında erkeklerin çalışma süresi bir dönem doğrusal ilerleme gösterirken 16-20 yıl sonrasında ters orantı görülmektedir.

Tablo 20: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Cinsiyet İncelemesi

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
İş Hayatında çalışılan toplam süre	0-1 yıl arası	12	3	15
	2-5 yıl arası	57	20	77
	6-10 yıl arası	80	29	109
	11-15 yıl arası	43	31	74
	16-20 yıl arası	45	36	81
	21 yıl ve üstü	31	33	64
Toplam		268	152	420

Tablo 21'e göre çalışılan toplam süre olarak en fazla katılımcının 6-10 yıl arasında ve öğretmen olduğu görülmektedir.

Tablo 21: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Bölüm İncelemesi

		Bölüm					Toplam
		Müdür	M.Yardımcısı	Öğretmen	Memur	Diğer	
İş Hayatında çalışılan toplam süre	0-1 yıl arası	0	0	14	1	0	15
	2-5 yıl arası	0	2	75	0	0	77
	6-10 yıl arası	0	1	103	2	3	109
	11-15 yıl arası	1	5	66	1	1	74
	16-20 yıl arası	0	3	74	3	1	81
	21 yıl ve üstü	2	8	53	0	1	64
Toplam		3	19	385	7	6	420

Tablo 22'de lisans eğitimi gören katılımcıların sayısının fazla olduğu dikkat çekerken 6-10 yıl arasında çalışılan personelin lisans eğitimi almış 95 kişi olduğu görülmektedir.

Tablo 22: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Eğitim İncelemesi

		Eğitim				Toplam
		Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü	Diğer	
İş hayatında çalışılan toplam süre	0-1 yıl arası	3	11	1	0	15
	2-5 yıl arası	1	73	3	0	77
	6-10 yıl arası	3	95	8	3	109
	11-15 yıl arası	1	65	7	1	74
	16-20 yıl arası	4	63	5	3	81
	21 yıl ve üstü	21	96	5	2	64
Toplam		33	349	29	9	420

Tablo 23' e göre eğitim fakültesi mezunu katılımcılar daha fazladır. Bunlar arasında 6-10 yıl arası 85 kişi bulunmaktadır.

Tablo 23: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre- Eğitim Konusu İncelemesi

		Normal Lise	Süper Lise	Eğitim Fakültesi	Anadolu			Toplam
					Anadolu Lisesi	Öğretmen Lisesi	Diğer	
İş hayatında çalışılan toplam süre	0-1 yıl arası	2	0	6	1	1	5	15
	2-5 yıl arası	2	4	57	1	4	9	73
	6-10 yıl arası	6	2	85	2	2	12	77
	11-15 yıl arası	1	1	51	0	0	21	109
	16-20 yıl arası	5	0	40	1	1	34	74
	21 yıl ve üstü	3	0	40	0	1	20	64
Toplam		19	7	279	5	9	101	420

Tablo 24' e göre kadrolu öğretmenin daha fazla olduğu görülmektedir. Bunlar arasında 103 kişi 6-10 yıl arasında çalışmaktadır.

Tablo 24: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Çalışma Statüsü İncelemesi

		Çalışma Statüsü			Toplam
		Kadrolu	Vekil	Ücretli	
İş hayatında	0-1 yıl arası	9	1	5	15
çalışılan	2-5 yıl arası	68	1	8	77
toplam süre	6-10 yıl arası	103	0	6	109
	11-15 yıl arası	70	0	4	74
	16-20 yıl arası	78	0	3	81
	21 yıl ve üstü	61	1	2	64
Toplam		389	3	28	420

Tablo 25' e göre evli olan çalışanların daha fazla olduğu ve en çok kişinin 6-10 yıl arası çalıştığı görülmektedir.

Tablo 25: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre - Medeni Durum İncelemesi

		Medeni Durum		Toplam
		Bekar	Evli	
İş hayatında	0-1 yıl arası	14	1	15
çalışılan	2-5 yıl arası	40	37	77
toplam süre	6-10 yıl arası	35	74	109
	11-15 yıl arası	20	54	74
	16-20 yıl arası	19	62	81
	21 yıl ve üstü	5	59	64
Toplam		133	287	420

4.4. İş Doyumuna İlişkin İfadeler ile Demografik Bilgilerin Faktör Analizi

Anket formunda bulunan iş doyumuna ilişkin ifadeler faktör analizi ile dört gruba (bk. s.54 Tablo 5) ayrılmıştır. I. grupta iş arkadaşlarının etkisi, II. grupta çalışma memnuniyet durumları, III. grupta yönetim etkisi, IV. grupta ise işin yapısına dair ifadeler yer almaktadır.

Çalışılan kurum ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 't testi' kullanılarak Tablo 26' da verilmiştir.

Tablo 26: Çalışılan Kurum ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S	t	sig
Çalışılan Kurum	Çalışma Memnuniyeti	3,4535	,60824	-3,622	,000
	Yönetim	3,7193	,93592	-1,000	,318
	İşin Yapısı	3,3295	,70942	-5,642	,000
	İş Arkadaşları	3,4956	,85052	3,206	,001

Tablo 26' da yapılan t testine göre çalışma memnuniyeti, işin yapısı ve iş arkadaşları puanları $p < ,05$, yönetimde ise $p > ,05$ puanı bulunmuştur. Buna göre çalışılan kurum ile çalışma memnuniyeti, işin yapısı ve iş arkadaşları grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ancak çalışılan kurum ile yönetim grubu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yaş değişkeni ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi ' ANOVA testi ' kullanılarak Tablo 27' de verilmiştir.

Tablo 27: Yaş ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S.s.	F	sig
Yaş	Çalışma Memnuniyeti	2,045	6,134	5,876	,001
	Yönetim	1,411	4,233	1,619	,184
	İşin Yapısı	3,201	9,603	6,325	,000
	İş Arkadaşları	2,119	6,358	2,941	,033

Tablo 27' de yapılan ANOVA testine göre yönetim puanı $p > ,05$, işin yapısı, iş arkadaşları ve çalışma memnuniyeti puanları $p < ,05$ bulunmuştur. Buna göre yaş değişkeni ile yönetim grubu arasında anlamlı bir fark bulunmazken, yaş değişkeni ile çalışma memnuniyeti, işin yapısı ve iş arkadaşları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Cinsiyet değişkeni ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi ' t testi ' kullanılarak Tablo 28' de verilmiştir.

Tablo 28: Cinsiyet ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S	t	sig
Cinsiyet	Çalışma Memnuniyeti	3,4993	,59582	,494	,621
	Yönetim	3,7157	,92204	-,548	,584
	İşin Yapısı	3,3702	,74020	-,809	,419
	İş Arkadaşları	3,5373	,85864	-,075	,940

Tablo 28' de yapılan t testine göre tüm grupların puanları $p > ,05$ olduğu için cinsiyet değişkeni ile tüm gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İş hayatında çalışılan toplam süre ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 'ANOVA testi' kullanılarak Tablo 29' da verilmiştir.

Tablo 29: İş Hayatında Çalışılan Toplam Süre ile İş Doyuma İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S.s	F	sig
İş Hayatında	Çalışma Memnuniyeti	1,209	6.046	3,456	,005
Çalışılan	Yönetim	1,545	7.725	1,781	,115
Toplam Süre	İşin Yapısı	2,643	13,213	5,287	,000
	İş Arkadaşları	2,637	13,185	3,727	,003

Tablo 29' da yapılan ANOVA testine göre yönetim grubunun puanı $p > ,05$ çıkarken çalışma memnuniyeti, işin yapısı ve iş arkadaşları gruplarının puanları $p < ,05$ bulunmuştur. Buna göre iş hayatında çalışılan toplam süre ile yönetim grubu arasında anlamlı bir fark yokken diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışma süresi (bulunduğu kurumda) ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 'ANOVA testi' kullanılarak Tablo 30' da verilmiştir.

Tablo 30: Çalışma Süresi (Bulunduğu Kurumda) ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S.s.	F	sig
Çalışma Süresi (Bulunduğu Kurumda)	Çalışma Memnuniyeti	,528	2,639	1,474	,197
	Yönetim	2,311	11,556	2,693	,021
	İşin Yapısı	1,201	6,006	2,323	,042
	İş Arkadaşları	,668	3,339	,913	,472

Tablo 30' da yapılan ANOVA testine göre yönetim ve işin yapısı grubu puanları $p < ,05$ çıkarken çalışma memnuniyeti ve iş arkadaşları grubu puanları $p > ,05$ bulunmuştur. Buna göre çalışma süresi ile çalışma memnuniyeti ve iş arkadaşları grupları arasında anlamlı bir fark yokken çalışma süresi ile yönetim ve işin yapısı grupları arasında anlamlı bir fark vardır.

Bölüm değişkeni ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 'ANOVA testi' kullanılarak Tablo 31' de verilmiştir.

Tablo 31: Bölüm ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S.s.	F	sig
Bölüm	Çalışma Memnuniyeti	,689	2,757	1,931	,104
	Yönetim	1,520	6,082	1,749	,138
	İşin Yapısı	,816	3,264	1,561	,184
	İş Arkadaşları	1,303	5,211	1,797	,129

Tablo 31' de yapılan ANOVA testine göre tüm grup puanları $p > ,05$ bulunmuştur. Buna göre bölüm değişkeni ile tüm gruplar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Eğitim değişkeni ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 'ANOVA testi' kullanılarak Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32: Eğitim ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S.s.	F	sig
Eğitim	Çalışma Memnuniyeti	1,645	4,935	4,689	,003
	Yönetim	2,617	3,032	3,032	,029
	İşin Yapısı	2,762	5,423	5,423	,001
	İş Arkadaşları	3,404	4,785	4,785	,003

Tablo 32' de yapılan ANOVA testine göre tüm grup puanları $p < ,05$ bulunmuştur. Buna göre eğitim değişkeni ile tüm gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Eğitimin konusu ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 'ANOVA testi' kullanılarak Tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 33: Eğitimin Konusu ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S.s.	F	sig
Eğitim	Çalışma Memnuniyeti	,758	3,788	2,132	,061
Durumu	Yönetim	,617	3,087	,703	,622
	İşin Yapısı	1,062	5,311	2,047	,071
	İş Arkadaşları	,710	3,549	,971	,435

Tablo 33' de yapılan ANOVA testine göre tüm grup puanları $p > ,05$ bulunmuştur. Buna göre eğitim konusu ile tüm gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Çalışma statüsü ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 'ANOVA testi' kullanılarak Tablo 34' de verilmiştir.

Tablo 34: Çalışma Statüsü ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S.s.	F	sig
Çalışma Statüsü	Çalışma Memnuniyeti	,757	1,513	2,112	,122
	Yönetim	3,070	6,140	3,550	,030
	İşin Yapısı	,152	,303	,288	,750
	İş Arkadaşları	,552	1,103	,754	,471

Tablo 34' de yapılan ANOVA testine göre çalışma memnuniyeti, işin yapısı ve iş arkadaşları grubu puanları $p > ,05$ çıkarken yönetim grubu puanı $p < ,05$ bulunmuştur. Buna göre çalışma statüsü ile çalışma memnuniyeti, işin yapısı ve iş arkadaşları arasında anlamlı bir fark yokken çalışma statüsü ile yönetim grubu arasında anlamlı bir fark vardır..

Medeni durum ile iş doyumuna ilişkin ifadelerin faktör analizi 't testi' kullanılarak Tablo 35' de verilmiştir.

Tablo 35: Medeni Durum ile İş Doyumuna İlişkin İfadelerin Faktör Analizi

	Grup	X	S	t	sig
Medeni Durum	Çalışma Memnuniyeti	3,5155	,58308	,630	,529
	Yönetim	3,7857	,89934	,763	,446
	İşin Yapısı	3,3500	,76621	-,803	,422
	İş Arkadaşları	3,4586	,91158	-1,324	,186

Tablo 35' de yapılan t testine göre tüm grupların puanları $p > ,05$ bulunmuştur. Buna göre medeni durum ile tüm gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.5. Hipotezlerin Yorumlanmasına Yönelik Bulgular

4.5.1. Cinsiyet Durumuna Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular

Katılımcıların cinsiyet durumuna göre iş doyum puanını inceleyen bulgular 't testi' kullanılarak Tablo 36' da verilmiştir.

Tablo 36: Cinsiyet Durumuna Göre İş Doyum Puanının İncelenmesi

	Cinsiyet	N	X	S	t	Sig
İş Doyumu	Kadın	268	3,5287	,6417	-,239	0,811
	Erkek	152	3,5443	,65322		
	Genel	420				

Yapılan t testine göre iş doyumunu ile cinsiyet arasında $t = -,239$, $p >,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin cinsiyet durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bunun sonucunda **H₀** hipotezi kabul **H₁** hipotezi red edilmiştir.

4.5.2 Yaş Durumuna Göre İş Doyum Puanının İnceleyen Bulgular

Katılımcıların yaş durumuna göre iş doyum puanını inceleyen bulgular 'F testi' kullanılarak Tablo 37' de verilmiştir.

Tablo 37: Yaş Durumuna Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi

	Yaş Grupları	N	f	X	F	Sig.
İş Doyumu	18-25	33	7,9			
	26-35	205	48,8			
	36-45	109	26,0	2,53	,782	,927
	45+	73	17,4			
	Genel	420				

Yapılan F testine göre iş doyumu ile yaş durumu arasında $F = -,927$, $p>,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin yaş durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bunun sonucunda **H₀** hipotezi kabul **H₁** hipotezi red edilmiştir.

4.5.3. Çalışma Süresine (Toplam İş Hayatında) Göre İş Doyum Puanının

İnceleyen Bulgular

Katılımcıların çalışma süresine (toplam iş hayatında) göre iş doyum puanını inceleyen bulgular 'F testi' kullanılarak Tablo 38' de verilmiştir.

Tablo 38: Çalışma Süresine (Toplam İş Hayatında) Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi

	Çalışma Süresi	N	f	F	Sig.
İş Doyumu	0-1	173	41,2	0,903	0,724
	2-5	120	28,6		
	6-10	55	13,1		
	11-15	30	7,1		
	16-20	27	6,4		
	20+	15	3,6		
	Genel	420			

Yapılan F testine göre iş doyumu ile çalışma süresi (toplam iş hayatında) arasında $F = -,903$, $p>,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin çalışma süresi (toplam iş hayatında) durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bunun sonucunda **H₀** hipotezi kabul **H₁** hipotezi red edilmiştir.

4.5.4. Çalışma Süresine (Bulunduğu Kurumda) Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular

Katılımcıların çalışma süresine (bulunduğu kurumda) göre iş doyum puanını inceleyen bulgular 'F testi' kullanılarak Tablo 39' da verilmiştir.

Tablo 39: Çalışma Süresine (Bulunduğu Kurumda) Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi

	Çalışma Süresi	N	f	F	Sig.
İş Doyumu	0-1	15	3,6		
	2-5	77	18,3		
	6-10	109	26		
	11-15	74	17,6	,836	,856
	16-20	81	19,3		
	21+	64	15,2		
	Genel	420			

Yapılan F testine göre iş doyumu ile cinsiyet arasında $F = -,836$, $p > ,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin çalışma süresi (bulunduğu kurumda) durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bunun sonucunda **H₀** hipotezi kabul **H₁** hipotezi red edilmiştir.

4.5.5. Eğitim Durumuna Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular

Katılımcıların eğitim durumuna iş doyum puanını inceleyen bulgular 'F testi' kullanılarak Tablo 40' da verilmiştir.

Tablo 40: Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi

	Eğitim Durumu	N	f	F	Sig.
İş Doyumu	Önlisans	33	7,9		
	Lisans	347	83,1		
	Lisans Üstü	29	6,9	,877	,779
	Diğer	9	2,1		
	Genel	420			

Yapılan F testine göre iş doyumu ile eğitim durumları arasında $F = -,877$, $p > ,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bunun sonucunda **H₀** hipotezi kabul **H₁** hipotezi red edilmiştir.

4.5.6. Medeni Duruma Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyum puanlarını inceleyen bulgular 't testi' kullanılarak Tablo 41' de verilmiştir.

Tablo 41: Medeni Duruma Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi

	Medeni Durum	N	X	S	t	Sig.
İş Doyumu	Bekar	133	3,5429	,62279	,186	,853
	Evli	287	3,5304	,65490		
	Genel	420				

Yapılan t testine göre iş doyumunu ile medeni durum arasında $t = -,186$, $p >,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bunun sonucunda **H₀** hipotezi kabul **H₁** hipotezi red edilmiştir.

4.5.7. Çalışılan Kuruma Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular

Katılımcıların çalışılan kuruma göre iş doyum puanlarını inceleyen bulgular Tablo 32' de verilmiştir.

Tablo 42: Çalışılan Kuruma Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi

	Kurum	N	X	S	t	Sig.
İş Doyumu	Kamu	378	3,4974	,64142	-3,572	,000
	Özel	42	3,8665	,57439		
	Genel	420				

Yapılan t testine göre iş doyumunu ile cinsiyet arasında $t = -3,572$, $p <,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin bulunduğu kurum ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark vardır. Bunun sonucunda **H₀** hipotezi red **H₁** hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.8. Unvana Göre İş Doyum Puanını İnceleyen Bulgular

Katılımcıların unvanına göre iş doyum puanlarını inceleyen bulgular 'F testi' kullanılarak Tablo 43'de verilmiştir.

Tablo 43: Unvana Göre İş Doyum Puanlarının İncelenmesi

	Ünvan	N	f	F	Sig.
İş Doyumu	Müdür	3	0,7		
	Müdür Yar.	19	4,5		
	Öğretmen	385	9,7	,895	,742
	Memur	7	1,7		
	Diğer	6	1,4		
	Genel		420		

Yapılan F testine göre iş doyumunu ile unvan arasında $F = ,895$, $p > ,05$ sonuçları bulunmuştur. Buna göre personelin unvan durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bunun sonucunda H_0 hipotezi kabul H_1 hipotezi red edilmiştir.

5. BÖLÜM

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanılarak varılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir. Araştırma da elde edilen önemli bulgular özetle aşağıda verilmiştir.

5.1. Sonuç

- Katılımcıların cinsiyet durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre katılımcıların cinsiyet bakımından iş doyumuna ulaşamadığı söylenebilir.

- Katılımcıların yaş durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre katılımcıların yaş durumları bakımından iş doyumuna ulaşamadığı söylenebilir.

- Katılımcıların eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre eğitim durumunun katılımcıların iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir.

- Katılımcıların medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre katılımcıların medeni durumları bakımından iş doyumuna ulaşamadığı söylenebilir.

Buna benzer bir araştırmayı Çek (2011), 'Bağımsız Anaokulu ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki' adlı çalışmada yapmıştır. 20 bağımsız anaokulu ve 92 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 383 öğretmene anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarında katılımcıların iş doyumları ile cinsiyet, yaş ve öğrenim durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bir diğer araştırmada Kılıç (2011), 'İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu' adlı çalışmada 623 öğretmen ve 65 okul müdürü araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür.

- Katılımcıların çalışma süresi (toplam iş hayatında) ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık gözlenememiştir. Buna göre katılımcıların çalışma süresi bakımında iş doyumuna ulaşamadığı söylenebilir.

- Katılımcıların çalışma süresi (bulunduğu kurumda) ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık gözlenememiştir. Buna göre çalışma süresinin (bulunduğu kurumda) katılımcıların iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Benzer bir araştırmayı Şahin (1999), 'İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri' adlı çalışmada yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Katılımcıların unvan değişkeni ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık gözlenememiştir. Buna göre katılımcıların unvan değişkeni bakımından iş doyumuna ulaşamadığı söylenebilir.

- Katılımcıların çalıştıkları kurum ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark gözlenmiştir. Buna göre çalışılan kurumun katılımcıların iş doyumunu üzerinde bir etkisi olduğu söylenebilir. Bunda araştırmaya katılan personelin çoğunluğunun kamu okullarında çalışması gösterilebilir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın evren ve örnekleme daha da genişletilebilir. Bu sayede varılan sonuçlar geneli temsil edebilir.

Katılımcıların iş doyumlarının yükseltilmesinde maaş artışları da önemli bir yere sahiptir.

Okul personelinin tamamının kadrolu olması iş doyumunu daha da arttıracaktır. Özellikle ücretli öğretmenlerin iş doyumları genel olarak kadrolulara göre daha düşüktür.

Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri çok önemlidir. Okul idarecileri tarafından öğretmenlere yönelik okul içi ve okul dışında hizmet içi eğitim kursları ile konferans ve seminerler düzenlenebilir.

Okul ve sınıfların mevcudu ne kadar az olursa personelin iş doyumunu da o kadar artırabilir.

Okul müdürlerinin yönetici biçimlerini geliştirici programlar düzenlenebilir.

Okul personelinin iş doyumunu yüksek tutmak için okul çalışma şartlarının düzenli olması önemlidir.

Öğretmenlerin gösterdikleri performanslara göre uygun ödül almaları sağlanmalıdır. Bu sayede öğretmenlerin iş doyumları ve okullarına olan bağlılıkları artırabilir.

Okul personeli arasında iletişimi arttırmak amacıyla sık sık sosyal faaliyetler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

Akbaş, G.(2006). *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Belirlenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul.

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe Çalışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.

Akkan, Ö.(2008). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksu, G., Acuner A., Tabak, R., (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55, Sayı4(2).

Alsweel, R. Buehl, M. M. (2002), Teacher Job Satisfaction: A Quantitative Study on Why Teachers Remain Teachers George Mason University

Altınışık, S. (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10, 135-154.

<http://www.pegem.net/akademi/3-1086-Orgutsel-Etkililikte-Is-Doyumunun-Etkisi.aspx>

(10 Ekim 2014)

Aşık, N.A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 31, 467.

Ataklı, A., Dikmetaş, E. (2003). The Job Satisfaction of the Manager and Clinic Secretary. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,8.

Atay, K. (2001). İlköğretim Sınıf Ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekışık Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı Yayınları,4.*

Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi. (7.basım).* Ankara: Hatipoğlu Yayınevi

Aytek, B. (2000). *İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İçsel Teşvik.* Ankara: İ.T.İ.A. Yayıncılık.

Aydın, M. (2007). *Çağdaş Eğitim Denetimi.* Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2007). Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Doyumu, Stresle Başaıkma Stratejileri ile Olumsuz Otantik Düşünceler, İzmir İli Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 51, 353-370.*

Balcı, A. (1983). İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakülte Dergisi, 16 (1),576-585.*

Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının İş Stresi. Kuram ve Uygulama.* Ankara: Nobel Yayınları.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri.* Ankara: Nobel Yayınevi.

Başaran, İ. E. (1992). *Örgütsel Davranışın Yönetimi.* Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.

Baysal, A.C., Tekarslan, E. (1996). İşletmeciler için Davranış Bilimleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*

Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: 4. Baskı

Boe, T.A. (2002). *Gaining and/or Maintaining Employee Within Service Organizations*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Menomonie: University of Wisconsin Stout Master of Science Degree in Training and Development.

Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(9), 1-18.

Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. (5.basım). İzmir: Barış Yayınları.

Callaway, P.L. (2006). *Relationship Between Organizational Trust and Job Satisfaction: An Analysis in the U.S. Federal Work Force*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Capella University.

Crossman, A, and Harris, P.(2006), Job Satisfaction of Secondary School Teachers, *Educational Management Administration & Leadership* ISSN 1741-1432 DOI: 10.1177/1741143206059538 SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi).

Cüceloğlu, D. (2002). *İnsan Davranışları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A. B., Bilge, A., Keskin, G. Ü. (2005). Bir Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim Ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213–220.

Çek, F. (2011). *Bağımsız Anaokulu ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Çelen, Ü., Piyal, B. ve Karaodul, G. (2004) Onkoloji Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 7(3), 295-318.

Çelik, H. (2003). *Fen Bilgisi Ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu "Kırıkkale Örneği"*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: (4. Baskı). Pegem A Yayıncılık.

Çetin, B. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performansları ve İş Doyum Düzeyleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çevik, N. (2010). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Çömlekçi, N. (1998). *Temel İstatistik İlke ve Teknikleri* (3. Baskı). İstanbul: Bilim Teknik Yayın Evi.

Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*. C:124, 5, (1), 199-209

Doğan, A. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Doymuş, K. (2009). Ki-Kare Testi.

http://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/230/mod_resource/content/3/8-Hipotez%20Testleri.pdf

(25 Kasım 2014)

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Eker, G.(2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

Eves, S. (2008). *Okul Yöneticilerinin İş Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Evy, G. Louw, and D. Badenhorst, G. (2008). Job Satisfaction Among Urban- Secondary School Teachers in Namibia - *South African Journal of Education*, (28), 135-154.

Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Gergin, B.(2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri "Çorum İli Örneği"*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Girgin, G.(2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi, e- *Journal of New World Sciences Academy*,4 (4),1297-1307.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(1), 91-109.

Gülнар, B.(2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatürk Yayınları.

Heslin, P.A., Vandewalle, D. Ve Latham, G.P. (2006). Keen to Help Managers Implicit Person Theories and their Subsequent Employee Coaching. *Personnel Psychology*. 59(1),871-902.

Hoy, W.K., Miskel, C.E. (1992). *Educational Administration; Theory Research and Practice*. (5th edition). New York: West Publising CO.

Jewell, L.N., Siegall, M. (1990). *Contemporary Industrial Organisational Psychology*. (Second Edition). New York: West Publising Co.

Kantarıcı, K., (1997). *Otel İşletmelerinde İş tatmininin Ölçümlenmesi ve İşgören Performansına Etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E, İzmir.

Karacabey, A., Gökğöz F. (2012). *Hipotez Testleri*.

http://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/230/mod_resource/content/3/8-Hipotez%20Testleri.pdf

(25 Kasım 2014)

Karaduman, A. (2002). *Ekip Çalışmasında Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi S.B.E., Erzurum.

Karagöz, M. (2011). *İstatistik Yöntemleri* (8. Baskı). İstanbul: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Karaköse, T. Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri, *Journal of Theory and Practice in Education*,2 (1), 3-14.

Karakuş, A. (2008). *Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Kasapoğlu, V. (1999). 4447 Sayılı Kanunla Sosyal Güvenlik Yasalarında Yapılan Değişiklikler. *Vergi Dnyasy*, 218(18), 111-124.

Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. İstanbul: Alfa Yayın Dağıtım.

Kaya, M., (2007) *Kısmı Zamanlı Geçici Öğretici Olarak Görevlendirilen Personelin İş Doyumu Düzeyleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Kılıç, B. (2002). *Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kılıç, Ö.S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adelet ve İş Doyumu Alguları Arasındaki İlişi*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Kılınç, T. (1997). Lider Durumsallığı Ötesi (II), Karizmatik Liderlik Yaklaşımı. *21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu (5-6 Haziran 1997)*, Bildiriler Kitabı, Cilt 2. İstanbul: Deniz Harp Okulu Basımevi.

Koçak, R. Eves, S. (2010). Okul Yöneticilerinin İş Doyumları ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişi. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 193-212.

Kolçak, M. (2012). *Meslek Etiği*, Ankara,: Murathan Yayınevi.

Korman, A. (1992). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior* (Sixth Edition). New York: McGraw-Hill Inc.

Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Mc Nally,G. and Blake, A. (2006), *Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland Institute of Education*. University of Stirling, Scotland

Michaelowa,K. (2002), *Teacher Job Satisfaction, Student Achievement and the Cost of Primary Education ,- Evidence from Francophone Sub-Saharan Africa*. University of Zurich and Hamburg Institute of International Economics (HWWI)

Ololube, N.P. (2006), *Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness*. An Assessment University of Helsinki Finland.

Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Özcan, H. (1991). *Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Yöneticiliğü Yurtları Yönetim İş görenlerin İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda Adil Olmayan Uygulamalar ve Etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*,16,66-85,

Öztürk, N. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Becerileri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasında İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Ruder, G. J. (2003). *The Relationship Among Organizational Justice, Trust, And Role Breadth Self-Efficacy*, Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor Of Philosophy, Falls Church, Virginia,USA.

Sabancı, A. (1999). Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19, 363-391.

Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Semerciöglü, M.S. (2012). *Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Simpson, P. A. & Kaminski. (2007). *Gender, Organizational Justice Perceptions, And Union Organizing*. Springer Science + Business Media, LLC.

Sönmezer, M.Gürsel. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şen, T.(2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründeki Bir Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şişman, M.(2005). *Bir Meslek Olarak Öğretmenlik, Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık

Taymaz, H. (2000). *Okul Yönetimi*. Ankara: (Beşinci Baskı), Pegem A Yayıncılık

Tellioglu, A.(2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık

Tietjen, M.A., Myers, R.M. (1998). Motivations and Job Satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.

Türkoğlu, M.(2008). *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi* (Malatya İli Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (3).

<http://www.businessballs.com/adamsequitytheory.htm> (10 Ekim 2014)

<http://www.lacpa.org.lb/Includes/Images/Docs/TC/TC341.pdf> (10 Ekim 2014)

<http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp> (18 Aralık 2014)

EK 1: ANKET

DEMOGRAFİK BİLGİLER FORMU

Bu çalışma T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi tarafından yürütülen bir tez çalışmadır. Ankete dayalı olan bu çalışmada iki ayrı ölçekte ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Tamamıyla kişisel değerlendirmeye bağlıdır. Araştırmada verdiğiniz yanıtlar bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik ve güven ilkelerine bağlı kalınarak sadece araştırmacı tarafından incelenecek ve değerlendirilecektir. ***Bu bakımdan isminizi ve kurumunuzun adını yazmamanız önemlidir.*** Verilerin doğru toplanması ve yapılacak istatistik analizlerin anlamlı çıkması açısından ankette hiçbir sorunun boş bırakılmaması gerekmektedir. Katılımınız için şimdiden teşekkür ederim.

Burak FİDAN

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Lütfen her bir ifadeyi kendinize uygun olacak şekilde "X" işareti koyarak belirtiniz.

- Çalıştığınız kurum:** Kamu () Özel ()
- Yaşınız:** 18- 25 () 26 – 35 () 36 – 45 () 45+ ()
- Cinsiyetiniz:** Kadın () Erkek ()
- İş hayatında çalışılan toplam süre:**

0 – 1 yıl arası ()	2 – 5 yıl arası ()
6 – 10 yıl arası ()	11 – 15 yıl arası ()
16 – 20 yıl arası ()	21 yıl ve üstü ()
- Bu kurumda çalışılan toplam süre:**

0 – 1 yıl arası ()	2 – 5 yıl arası ()
6 – 10 yıl arası ()	11 – 15 yıl arası ()
16 – 20 yıl arası ()	21 yıl ve üstü ()

6. Bölüm: Müdür () Müdür Yardımcısı () Öğretmen ()

Memur () Görevli () Diğer ()

7. Eğitim : Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()

8. Eğitimin konusu: (En son bitirdiğiniz okula göre cevaplayınız) :

Normal lise () Süper Lise () Eğitim Fakültesi ()

Anadolu Lisesi () Anadolu Öğretmen Lisesi () Diğer ()

9. Çalışma Statünüz : Kadrolu () Vekil () Ücretli ()

10. Medeni Durumunuz: Bekâr () Evli ()

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız kurumla, işinizle ve çalışma arkadaşlarınızla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine doğru sıralanmış ölçeği dikkate alarak hangi değerlendirmenin sizin fikrinize uyduğunu işaretlemenizdir. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı belirtmek için uygun seçeneğe “X” işareti koyarak belirtiniz.

Soru		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Kurumumda çalışmaktan memnunum.					
2.	Arkadaşlarıma kurumumu çalışmak için öneririm.					
3.	İkinci bir şansım olsa yine bu kuruma başvururdum.					
4.	Kendimi kurumun parçası olarak görüyorum.					
5.	Motivasyon seviyem yüksektir.					
6.	Kurumumu eğitim sektöründeki diğer kurumlarla karşılaştırdığımda performansını beğeniyorum.					
7.	Kurumumdan ayrılmak aklımdan geçiyor.					
8.	Kendime yeni bir iş arıyorum.					
9.	Kurumun açık, iyi tanımlanmış strateji ve hedefleri vardır.					
10.	Kurum, çalışanların katkı ve önerilerine değer verir.					
11.	Kurumda genelde bir iş birliği ve takım havası vardır.					
12.	Kurumun temel değerlerinden biri, öğretmen odaklı olmaktır.					
13.	Kurumum toplumda ve sektöründe prestijli bir yere sahiptir.					
14.	Çalıştığım yerin fiziksel koşullarından (ışıklandırma, havalandırma vs.) memnunum.					
15.	Çalıştığım yerdeki teknik ekipman işimi yapmam için yeterli.					
16.	İş arkadaşlarımla iyi takım çalışması yaparım.					
17.	İş ortamımda genellikle iş birliği ve destekleyici bir hava mevcut.					
18.	İşimi seviyorum.					

19.	Yaptığım işi ilgi çekici buluyorum.					
20.	Yaptığım iş bana kişisel başarı hissi veriyor.					
21.	Yaptığım iş ile kurumuma önemli bir katkıda bulunduğumu hissediyorum.					
22.	İşim açık ve net bir şekilde tanımlanmış.					
23.	İşimi yapmam için gerekli bilgiye genelde ulaşıyorum.					
24.	İşimi toplumda bana saygın bir kişi olma şansı veriyor.					
25.	İşim bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği veriyor.					
26.	İşim ile ilgili sunulan eğitim programları yeterli.					
27.	İş için gerekli olan yetkinlik ve yetenekleri geliştirmem için yeterince fırsat var.					
28.	Yaratıcılık, çalıştığım ortamda takdir edilen bir özellik.					
29.	Bu kurumda kendim için bir gelecek görüyorum.					
30.	İşimle ilgili bir konuda soru sormaya ya da danışmaya gittiğimde üstüm bana vakit ayırıyor.					
31.	İyi bir iş yaptığım zaman üstüm bunu takdir eder.					
32.	Üstüm, çalışanlar arasında takım çalışmasını ve işbirliğini destekler.					
33.	Üstüm bana kendi işimin lideri olma şansı verir.					
34.	Üstüm çalışanları ile olan ilişkilerinde açık fikirlidir.					
35.	Üstüme güvенеbileceğimi hissediyorum.					
36.	Üstüm, çalışanlarına adil ve eşit bir şekilde davranır.					
37.	Üstüm benden ne beklediğini doğru bir şekilde aktarabiliyor.					
38.	Üstüme, kendi beklentilerimi rahat bir şekilde aktarabiliyorum.					